

# Y-SUKUPOLVEN TYÖELÄMÄASENTEET JA -ORIENTAATIOT

Telma Rivinoja

Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden yksikkö  
Pro gradu -tutkielma  
Maaliskuu 2015

Tutkielman tavoitteena oli tarkastella nuorten Y-sukupolven suhtautumista työelämään, työhön ja työllistymiseen eli Y-sukupolven työelämäasenteita ja -orientaatioita. Lisäksi tutkielmassa tarkasteltiin, onko näiden asenteiden ja orientaatioiden suhteen erotettavissa yhtenäistä Y-sukupolvea. Tässä tutkielmassa Y-sukupolvella tarkoitetaan vuosien 1980–1990-välillä syntyneitä henkilöitä. Tutkimusjoukko (N=2902) koostuu edellä mainittuina vuosina syntyneistä suomalaisista, jotka ovat tutkimushetkellä olleet 15–29-vuotiaita. Tutkimusaineistona on käytetty Nuorisobarometreja vuosilta 2000, 2007 ja 2013. Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmiston avulla käyttäen ristiintaulukointia, khiin neliö -testiä, Kruskal-Wallis testia ja logistista regressioanalyysia.

Ylivoimaisesti tärkeimmäksi ominaisuudeksi työssä Y-sukupolvi nimeää työn sisällön. Y-sukupolvi vaikuttaa kuitenkin arvostavan myös työsuhteen pysyvyyttä ja palkan määrää. Noin neljä viidesosaa Y-sukupolvesta pitää sekä työtä että vapaa-aikaa tärkeänä, mutta aineellista hyvinvointia tärkeänä pitää alle puolet. Yleisesti ottaen Y-sukupolvi katsoo työttömyyden alentavan elämän laatua ja hallintaa monin eri tavoin. Toisaalta häpeällisenä työttömyyttä pitää vain noin viidesosa Y-sukupolvesta, minkä lisäksi kolmasosa ajattelee, ettei työttömyys johdu yksilöstä vaan työmarkkinatilanteesta, jonka seurauksena työpaikkoja ei riitä kaikille. Y-sukupolvesta reilut kaksi kolmasosaa on sitä mieltä, että työttömän nuoren tulisi työttömyysturvaa saadakseen tehdä jotain yhteiskuntaa hyödyttävää työtä. Kolme neljäsosaa Y-sukupolvesta ennustaa tuloerojen kasvavan, ja pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvuun uskoo kaksi kolmannesta. Yhdeksän kymmenestä Y-sukupolven edustajasta ajattelee ulkomaalaisten osuuden Suomessa kasvavan, mutta vain kaksi viidesosaa Y-sukupolvesta katsoo suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä. Tulevaisuuden työelämä näyttäytyy enemmistölle Y-sukupolvesta vaativana ja voimia vievänä, sillä lähes neljä viidestä uskoo monien työntekijöiden palavan loppuun työelämän vaativuuden vuoksi. Toisaalta työuupumuksen yleisyyteen uskovien määrään verrattuna vain puolet on huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä tulevaisuudessa. Noin kolme neljäsosaa ajattelee, että työelämässä pysyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista, ja melkein yhtä moni ajattelee myös joutuvansa todennäköisesti vaihtamaan työpaikkaa monesti urallaan, eli kouluttautumisen ei uskota takaavan pitkäikäistä työpaikkaa. Katkonaisesta työurasta huolimatta enemmistö Y-sukupolvesta uskoo saavuttavansa vanhempiensa paremman yhteiskunnallisen aseman, vaikka lähes puolet heistä on huolissaan työllistymisestään. Y-sukupolven koulutususkko on vankka, sillä melkein kaikki Y-sukupolven edustajat ajattelevat koulutuksen parantavan työnsaantimahdollisuuksia olennaisesti. Reilu neljä viidesosaa myös arvioi olevansa tyytyväinen nykyiseen koulutukseensa ajatellen työnsaantia ja tulevaisuutta.

Yksilöiden demografiset taustat vaikuttavat hieman heidän näkemyksiinsä, mutta kaikkiaan niiden selitysvoima jää vähäiseksi. Yleisesti ottaen Y-sukupolven työelämäasenteista ja -orientaatioista voidaan todeta, että työ ja erityisesti työn sisältö ovat Y-sukupolvelle tärkeitä ja että työttömyys nähdään kielteisenä asiana sekä yksilön hyvinvoinnin että yhteiskunnan kannalta. Tulevaisuuden työelämän Y-sukupolvi näkee jatkuvaa kouluttautumista vaativana sekä katkonaisena, polarisoituneena ja henkisesti kuormittavana.

Asiasanat: työelämäasenteet, työelämäorientaatio, Y-sukupolvi, sukupolvi, nuoret.

# Sisällysluettelo

1	JOHDANTO .....	1
2	NUORET TYÖELÄMÄSSÄ.....	3
2.1	Yhteiskunnalliset muutokset työelämään sijoittumisessa .....	3
2.2	Aiemman tutkimuksen tuottama kuva nuorten ja työelämän suhteesta .....	5
3	SUKUPOLVI JA SUHTAUTUMINEN TYÖELÄMÄÄN.....	8
3.1	Mannheimin sukupolviteoria .....	8
3.2	Sukupolvi ja ikäpolvi .....	10
3.3	Nuorten Y-sukupolvi.....	13
3.4	Työelämäasenteet.....	15
3.5	Työelämäorientaatio.....	17
3.6	Työelämäasenteiden ja -orientaation välinen käsitteellinen suhde .....	20
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA METODOLOGIA.....	22
4.1	Tutkimuskysymykset .....	22
4.2	Aineiston valinta ja aineiston keruun kuvaus .....	23
4.3	Aineiston ja tutkimusjoukon kuvailu .....	25
4.4	Tutkimuksessa käytetyt muuttujat .....	26
4.5	Analyysimenetelmät ja analyysin taustat .....	28
5	Y-SUKUPOLVEN SUHTAUTUMINEN TYÖELÄMÄÄN .....	32
5.1	Y-sukupolven demografiset taustatekijät.....	32
5.2	Työn tärkeimmät ominaisuudet .....	34
5.3	Työn tärkeys ja työttömyyteen liittyvät asenteet .....	37
5.3.1	Työn, vapaa-ajan ja aineellisen hyvinvoinnin tärkeys .....	37
5.3.2	Työttömyyden leima, syyt ja seuraukset .....	39
5.3.3	Näkemykset työttömyysturvan vastikkeellisuudesta.....	44
5.4	Tulevaisuuden työelämä ja Y-sukupolven asema siinä .....	46
5.4.1	Y-sukupolven visio tulevaisuuden työelämästä .....	46
5.4.2	Y-sukupolven näkemykset työelämään asettumisesta ja pärjäämisestä.....	51
5.5	Koulutuksen ja työelämän välinen suhde.....	56
6	YHTEENVETO JA DISKUSSIO.....	60
6.1	Tutkimustulosten yhteenveto .....	60
6.2	Diskussio.....	67
7	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI .....	72
7.1	Tutkimustulosten merkittävyys.....	72
7.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	73
7.2.1	Sukupolven määrittelyn ja tutkimisen ongelmallisuus.....	73
7.2.2	Katoanalyysi.....	74
7.2.3	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	76
7.3	Tutkimuseettisten periaatteiden toteutuminen .....	77
7.4	Jatkotutkimusideat .....	79
	LÄHTEET.....	80

## LIITTEET

Liite 1. Vuoden 2000 Nuorisobarometrin kyselylomakkeesta käytetyt mittarit

Liite 2. Vuoden 2007 Nuorisobarometrin kyselylomakkeesta käytetyt mittarit

Liite 3. Vuoden 2013 Nuorisobarometrin kyselylomakkeesta käytetyt mittarit

## KUVIOT

Kuvio 1. Työelämäasenteiden ja -orientaation käsitteellinen suhde toisiinsa .....	21
Kuvio 2. Vastaaajien jakautuminen syntymävuoden mukaan. ....	25

## TAULUKOT

Taulukko 1.	Uusi sukupolvijako (Järvensivu ym. 2014).....	11
Taulukko 2.	Tutkimuksessa käytetyt muuttujat tutkimuskysymyksittäin. ....	26
Taulukko 3.	Korrelaatiot demografisten taustamuuttujien välillä. ....	28
Taulukko 4.	Tutkimusjoukon demografiset taustatekijät. ....	33
Taulukko 5.	Tärkein asia työssä: työn sisältö vai palkan määrä? Vastausvuodet 2000, 2007 ja 2013. Logistinen regressio. ....	35
Taulukko 6.	Työn, vapaa-ajan ja aineellisen hyvinvoinnin arvostus vuonna 2013. Logistinen regressio. ....	38
Taulukko 7.	Y-sukupolven näkemykset työttömyyteen liittyen vuonna 2007. ....	39
Taulukko 8.	Y-sukupolven näkemykset työttömyydestä, sen syistä ja seurauksista vuonna 2007. Logistinen regressio. ....	40
Taulukko 9.	Y-sukupolven asennoituminen työttömyysturvan vastikkeellisuuteen vuosina 2000, 2007 ja 2013. Logistinen regressio. ....	44
Taulukko 10.	Y-sukupolven näkemykset tulevaisuuden suomalaisesta työelämästä.....	46
Taulukko 11.	Y-sukupolven näkemykset tulevaisuuden työelämästä. Logistinen regressio. ....	48
Taulukko 12.	Y-sukupolven näkemykset heidän asemastaan työelämässä vuosina 2000, 2007 ja 2013.....	51
Taulukko 13.	Y-sukupolven näkemykset heidän asemastaan työelämässä vuosina 2000, 2007 ja 2013. Logistinen regressio. ....	53
Taulukko 14.	Y-sukupolven näkemykset omasta jaksamisesta ja työllistymisestä tulevaisuudessa vastausvuonna 2013. Logistinen regressio.....	55
Taulukko 15.	Y-sukupolven koulutususko ja -tyytyväisyys.....	56
Taulukko 16.	Y-sukupolven käsitykset koulutuksen ja työelämän välisestä suhteesta. Logistinen regressio. ....	58
Taulukko 17.	Y-sukupolven työelämäasenteiden ja -orientaatioiden yleinen trendi sekä näkemyksiin vaikuttavat tekijät. ....	64

# 1 JOHDANTO

Työ on kautta aikain määrittänyt ihmisen elämää ja identiteettiä länsimaisessa yhteiskunnassa. Työttömyyteen on perinteisesti liittynyt negatiivinen leima ja tunne irrallisuudesta yhteiskunnassa. Työtä arvostetaan – toisia töitä kenties enemmän kuin toisia, mutta pääasia, että tekee jotain leipänsä eteen, kuten Mannfolk (2014) blogitekstissään kirjoittaa seuraavin sanoin: "On todella paljon arvokkaampaa olla työllistetty putkimies kuin työtön historioitsija – tai ekonomi." Jo Raamatun alkulehdiltä on tullut tutuksi lausahdus "otsa hiessä sinun pitää syömän leipäsi", jonka mukaisesti perinteinen protestanttinen työetiikka on rakentunut. Mediassa on kuitenkin esiintynyt viime vuosina yhä kasvavassa määrin puhetta *paskaduunista* ja *kutsumustyöstä* (ks. esim. Launonen 2013; Martela 2014; Kähkönen 2014) – onko työhön liittyvässä asennoitumisessa tapahtumassa tai jo tapahtunut muutos?

Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen nuorten Y-sukupolven työelämäasenteita ja työelämäorientaatiota erityisesti sukupolvijaottelun näkökulmasta. Nuorten työhön ja työelämään liittyvät asenteet ja arvot ovat ajankohtainen tutkimusaihe. Taloudellisesti haastavat ajat, korkea nuorisotyöttömyysprosentti sekä nuorisotakuun toteuttamiseen liittyvät ongelmat ovat pitäneet ja tulevat edelleenkin pitämään aihetta pinnalla. Parin viime vuoden aikana on yhä enemmän alettu julkisuudessaakin keskustella nuorimpien Z- ja Y-sukupolvien ja vanhemman X-sukupolven välisistä eroista koskien työtä ja työelämää. On spekuloitu, mitä nuoret työntekijät odottavat ja kaipaavat työelämältä, ja millaiseksi työelämä tulevaisuudessa muuttuu. Tutkijat ovat esittäneet keskenään erilaisia näkemyksiä ja tulkintoja Y-sukupolven nuorten työelämäasenteiden poikkeavuudesta verrattuna aiempien sukupolvien edustajien asenteisiin sekä Y-sukupolven työelämään astumisen seurauksena vaadittavasta työelämän muutoksesta (ks. esim. Wong, Gardiner, Lang & Coulon 2008; Haavisto 2010; Alasoini 2012; Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012; Pyöriä, Saari, Ojala & Siponen 2013). Eri sukupolvien työasenteet ja -arvot kiinnostavat laajaa yleisöä, koska niiden katsotaan vaikuttavan kaikkeen ihmisten johtamiseen alkaen rekrytoinnista kouluttamiseen ja osaamisen kehittämiseen, palkkio- ja työjärjestelyihin sekä johtamistyyliin. Sukupolvien välisten asenne- ja arvoerojen katsotaan sisältävän konfliktivaaran työpaikoilla. (Parry & Urwin 2011, 80.) Toisaalta taloudellinen tilanne yhdistettynä yksilöllisenä, joustavana, tietointensiivisenä ja sekä sisällöllisesti että fyysisesti liikkuvana pidettyyn niin sanottuun *uuteen työhön* (Julkunen 2008, 18) myös haastaa kaikkia meitä miettimään ja kenties muuttamaan omaa asennoitumistamme työhön ja työntekoon.

Tutkimusaineistoni koostuu Nuorisobarometreista vuosilta 2000, 2007 ja 2013. Tutkimusjoukko muodostuu vuosina 1980–1990 syntyneistä suomalaisista (N=2902), jotka ovat tutkimukseen osallistuneissaan olleet 15–29-vuotiaita. Aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmiston avulla käyttäen ristiintaulukointia, khiin neliö -testiä, Kruskal-Wallis-testiä sekä logistista regressioanalyysia.

Tutkielman toisessa luvussa tarkastelen nuorten työelämään sijoittumista koskevia yhteiskunnallisia muutoksia sekä aiemmin tehtyjä tutkimuksia nuorten ja työelämän välisestä suhteesta. Kolmannessa luvussa käsittelen tutkimuksen taustalla olevaa teoreettista viitekehystä, joka koostuu Mannheimin sukupolviteoriasta, suku- ja ikäpolven käsitteistä ja Y-sukupolven luonnehdinnasta sekä työelämäasenteiden ja työelämäorientaation käsitteistä. Neljännessä luvussa esittelen tutkimuskysymykseni sekä tutkimuksessa käyttämäni aineiston ja analyysimenetelmät. Viides luku koostuu tutkimustuloksista, joita käsittelen tutkimuskysymyksittäin omissa alaluvuissaan. Kuudennessa luvussa kokoon keskeisimmät tutkimuksen pohjalta tehdyt tulokset ja havainnot yhteen ja peilaan niitä aiempaan tutkimustietoon sekä nykyisen työelämän ajankohtaisiin ilmiöihin. Lopuksi seitsemännessä luvussa arvioin tutkimustulosten merkittävyyttä, tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä esitän jatko-tutkimusideoita. Tutkielman lopussa on liitteenä Nuorisobarometrien kyselylomakkeista ne mittarioruudet, joita olen tutkimuksessani hyödyntänyt.

## 2 NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

### 2.1 Yhteiskunnalliset muutokset työelämään sijoittumisessa

Vuonna 2008 käynnistynyt maailmanlaajuinen finanssikriisi ja sitä seurannut taloudellinen taantuma ovat vaikeuttaneet nuorten työllistymistä ympäri Eurooppaa. Nuorisotyöttömyys on tämän päivän suurimpia yhteiskunnallisia haasteita. Haasteet kasvavat, mikäli tilanne johtaa siihen, että nuoret menettävät toivonsa työllistymisestä ja siten mielenkiintonsa kouluttautua ammattiin. Kriittisimmillään nykytilanne johtaa siihen, että nuoria valmistuu pitkäaikaistyöttömiksi – tähän ongelmaan on pyritty vaikuttamaan vuoden 2013 alusta voimaanastuneella nuorisotakuulla, joka on yksi Suomen hallituksen kärkihankkeista. (Nuorisotakuu 2013; Helve 2012a, 7.) Helsingin Sanomat (Toivonen 2015) uutisoi kuluvan vuoden alussa, että työttömien joukossa huolestuttava ryhmä on ne, joilla on erittäin vähän tai ei lainkaan työkokemusta. Heitä oli Uudellamaalla työttömänä joulukuussa 2014 lähes 17 000, joka on yli 2 000 enemmän kuin vuosi takaperin. Neljännes tähän ryhmään kuuluvista työttömistä on alle 25-vuotiaita, kun kaikista työttömistä alle 25-vuotiaat muodostavat kymmenesosan. Koko maassa alle 25-vuotiaiden työttömien määrä oli joulukuussa 2014 50 400 henkilöä, ja kasvua viime vuoteen oli 6 200 henkilön verran (Työllisyyskatsaus 2015, 6). Nuorten työttömyys on siis kasvanut, samoin kuin työttömyys ylipäättään. Vähäisellä tai täysin olemattomalla työkokemuksella varustetut nuoret ovat erityisen suuressa vaarassa jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle pitkäaikaisesti tai pahimmillaan pysyvästi.

Kätketystä työttömyydestä ja työttömistä puhuttaessa tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat poissa työmarkkinoilta opintojen tai esimerkiksi kotiäitiyden takia. Nuorten kohdalla kätketty työttömyys on melko yleistä, sillä iso osa nuorista on jossain oppilaitoksessa, ja työttömien nuorten määrää voidaankin “tehokkaasti vähentää aktiivisten koulutuspanostusten avulla”. (Siurala 2003, 13–14.) Eriytisesti yliopisto-opiskelijoiden on kohtuullisen helppoa heidän niin halutessaan ja henkilökohtaisen opintotukitilanteen niin salliessa odotella yliopiston suojissa työpaikkaa ja “ottaa paperit ulos” vasta sopivan työpaikan löydyttyä. Osittain nuorisotyöttömyys voidaan nähdä koulutusrakenteiden toimimattomuuden heijastumana. Nuorisotyöttömyyden ongelmat kärjistyvät ammattikouluttamattomiin nuoriin, sillä työttömyyden ja alhaisen koulutustason on todettu tutkimuksissa olevan yhteydessä toisiinsa. (Siurala 2003, 17.) Siurala (2003, 17–18) toteaa nuorisotyöttömyyden olevan usein pikemminkin koulutuksellinen ongelma kuin työmarkkinaongelma, sillä pitkäaikaistyöttömiksi joutuvat todennäköisimmin pelkän peruskoulun suorittaneet nuoret, jotka ovat jossain määrin kärsineet koulutusjärjestelmän valikointiprosessista. Koulutusjärjestelmän segregoivien käytäntöjen lisäksi

Siurala nimeää koulutusjärjestelmän ongelmiksi opetussuunnitelmien etääntyneisyyden työmarkkinoiden tarpeista sekä koulutuksen laadullisen heikkouden. Vaikka Siurala kirjoittaa nuorisotyöttömyyden taustoista pelkän peruskoulun käyneiden nuorten näkökulmasta, on mielenkiintoista pohtia hänen esittämiään huomiota myös korkeakoulutettujen nuorten työttömyyden näkökulmasta. Korkeakoulutetut nuoret ovat "selviytyneet" segregoivan koulutusjärjestelmän läpi yliopistoon eivätkä siten ole pitkäaikaistyöttömyyden riskiryhmää. Kuitenkin myös korkeasti koulutettujen nuorten kohdalla työttömyys on parin vuoden sisällä kasvanut merkittävästi, samoin kuin korkeasti koulutettujen kohdalla ylipäätään: heinäkuussa 2014 korkeasti koulutettuja oli Suomessa työttömänä reilut 50 000 työttömien määrän noustua rajusti vuoden takaisesti 44 000 henkilöstä, joka sekin oli ennätysluku verrattuna menneisiin vuosiin (Ojanen 2014). Vaikka korkea koulutus edelleen toimii jossain määrin suojana työttömyyttä vastaan, ei sen suoja ole yhtä vahva kuin aiemmin. "Koulutusputken" läpi valikoituneet korkeakoulutetut ovat yhtä lailla työttömyydelle alttiita.

Vuoden 2009 Nuorisobarometrin tulosten mukaan usko koulutukseen työllistymisen edistäjänä lähti kasvuun 2000-luvun alun notkahduksen jälkeen, mutta samanaikaisesti kasvoi myös niiden osuus, jotka eivät usko koulutuksen parantavan työllistymismahdollisuuksia. Yliopisto-opiskelijoiden koulutususkko säilyi kuitenkin hyvin voimakkaana. (Tuppurainen 2010, 15–16.) Tuppurainen (mt. 18) tuo esiin ajatuksen, jonka mukaan yhteiskunnassamme keskimääräisesti kasvanut koulutustaso on vaikuttanut työn sisällön arvostukseen monella eri tavalla. Kenties pitkän "koulutusputken" jälkeen työltä vaaditaan enemmän vastaavuutta opintojen aikana kerätyille tiedoille ja taidoille. Toisaalta korkeasti koulutetut saattavat rohkeammin kyseenalaistaa vallitsevia arvoja ja normeja sekä nähdä merkityksellisenä yhteiskunnan kehittymiseen ja muokkaamiseen liittyvän työn.

Sellin (2007, 4–5) mukaan voidaan todeta, että useilla nuorilla työssä käyminen, opiskelu ja työttömyys eivät enää muodosta erillisiä elämäntilanteita, jotka jäsentäisivät heidän todellisuuttaan (Tuppurainen 2010, 19). Aiemmin elämäntilanteet ovat jaksottuneet erillisiksi, mutta muodostavat nykyään yhteenlimittyneitä elämänjaksoja, jotka vaihtelevat aaltoillen. Tutkimusten (ks. esim. Akavan pätkätyökysely 2013; Kakkonen & Parviainen 2006) mukaan määräaikaisten pätkätyöt ovat korkeasti koulutettujen ja erityisesti nuorten, koulutettujen naisten kohdalla merkittävä ilmiö. Määräaikaaisuudet ovat kuitenkin yleistyneet nuorten miestenkin keskuudessa. Alle vuoden pituiset määräaikaisten työsopimukset ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä ja alle 35-vuotiailla yleisempiä kuin heitä vanhemmilla. (Akavan pätkätyökysely 2013.) On hyvä pitää mielessä, että opiskelijoiden pätkätöitäkin on monenlaisia. Osa saattaa olla oman alan ketjutettuja määräaikaaisuuksia, osa satunnaisia lyhyempiä työpätkiä esimerkiksi vuokratyöfirman kautta kaupan kassalla – ja kaikkea siltä väliltä. Helve (2013, 136) kirjoittaa hänen haastattelemiensa hiihtokeskusten nuorten työntekijöiden viestittäneen,



että he voivat olla onnellisia sellaisessa työssä, jota vanhempi ikäpolvi pitää *prekaarina*. Prekaarilla työllä tarkoitetaan muun muassa tilapäistä ja epätyypillistä työtä, kuten osa-aikaista työsuhdetta, määräaikaista työsuhdetta, keikkatyötä ja etätyötä (Helve 2012b, 140) – siis sellaisia työnteon muotoja, joita ei perinteisessä kellokorttityöskentelyssä ole esiintynyt ja joiden tekijät kokevat jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2006). *Prekaariudella* viitataan niihin moninaisiin elämäntilanteisiin, joissa ihmiset joko omasta halustaan tai olosuhteiden pakosta päätyvät pätkätoiden maailmaan, jonka normit poikkeavat perinteisen palkkatyön normistosta (Peltokoski 2006, 21). Pätkätyöt vaikeuttavat tulevaisuuden suunnittelua, mutta toisia se haittaa vähemmän kuin toisia. Myös töiden luonne vaikuttanee siihen, millaisina pätkätyöt nähdään. Pätkätoiden moninaisuus ja eri ihmisryhmien erilaiset asenteet niitä kohtaan vaikuttavat paljolti siihen, millaisena niin pätkätoiden ”sovittaminen” muuhun elämään kuin tulevaisuuden työelämä nähdään.

## **2.2 Aiemman tutkimuksen tuottama kuva nuorten ja työelämän suhteesta**

Helven (2012a, 18) mukaan työn merkitys nuoren identiteetin rakentajana vähenee nuorisotyöttömyyden lisääntyessä, ja vapaa-aika alkaa määrittää identiteettiä yhä enemmän. Nykyajan nuorille työn, opintojen tai työharjoittelun ja vapaa-ajan joustava yhteensovittaminen on tärkeää. Nuorten elämäntyylit näyttävät kuitenkin eriytyvän koulutuksen ja harrastusten mukaan: koulutetuilla nuorilla työttömyyden kokemukset vaikuttavat negatiivisemmin heidän itsetuntoonsa. Helven tutkimuksen mukaan korkeakoulutetuista suurin osa ei hyväksy työttömänä oloa, vaikka toimeentulo olisikin turvattu. Hyvin koulutetulle nuorelle pätkätyö on usein elämäntilanteeseen sopiva valittu vaihtoehto, joka mahdollistaa opiskelun, harrastusten, työn ja vapaa-ajan onnistuneen yhteensovittamisen. Samalla pätkätyö ja siten taloudellinen epävakaus kuitenkin vaikeuttavat tulevaisuuden suunnittelua ja sitoutumista. (Mt. 19, 37, 65.)

Malmberg-Heimosen (2003, 51) mukaan ”nuorten työasenteisiin ei juuri vaikuta oma työkokemus, vaan asenteet muovautuvat lähinnä sosiaalistumisprosessin pohjalta ja sen seurauksena, mikä arvo työlle annetaan yhteiskunnassa laajemmin.” Samoin ajatteli John Goldthorpe tutkimusryhmineen (Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer & Platt 1968 artikkelissa Pyöriä ym. 2013) jo 1960-luvulla. Goldthorpen ym. mukaan työelämään suhtautumiseen vaikuttaa yksilön sosiaalinen ja kulttuurinen tausta. Malmberg-Heimonen (2003, 75) havaitsi tutkimuksessaan, että helsinkiläisnuoret olivat muun maan nuoria useammin sitä mieltä, että monien mielestä työttömyys on yksilön oma syy. Muun Suomen nuoret puolestaan ajattelivat helsinkiläisnuoria useammin, että työttömyys ei ole kiinni

itsestä vaan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän työtä. Elharduksen ym. (1995 teoksessa Siurala 2003, 22) tutkimuksen mukaan työttömyyden jatkuvuus on ensisijaisesti yksilön taipumuksista riippuvainen. Heidän mukaansa työllistymismahdollisuudet vähenevät huomattavasti niillä nuorilla, joilla on pessimistiset odotukset työllistymisestään sekä tunne, etteivät he voi vaikuttaa tulevaisuuteensa. Erityisesti tämän vuoksi on tärkeää tiedostaa omat odotukset ja asenteet, samoin kuin se sosiaalinen ja yhteiskunnallinen ympäristö, jossa yksilön asenteet muokkautuvat. Malmberg-Heimonen (2003, 27) huomauttaa nuorelle aikuistumisen tarkoittavan "oman elämänhallinnan lisääntymistä, muuttamista pois vanhempien luota, uusiin suhteisiin sitoutumista ja oman identiteetin selkeyttämistä. Tärkeä osa aikuistumista on palkkatyöhön osallistuminen ja sitä kautta itsensä elättäminen." Aikuistumisprosessi voi kärsiä merkittävästi työttömyyden takia, mikä puolestaan vaikuttaa vielä kehittyvän nuoren identiteettiin ja elämänhallintaan. Malmberg-Heimonen (2003, 50) ja Nordenmarkin (1995 artikkelissa Malmberg-Heimonen 2003, 50) tutkimukset sukupuolieroista työttömyyskokemuksissa osoittivat, että työttömänä ollessaan nuoret naiset "kärsivät" nuoria miehiä enemmän. Syynä tähän on pidetty nuorten naisten korkeaa työmoraalia.

Vuosina 2009–2011 toteutetuissa Nuoret ja ammatinvalinta -tutkimuksissa tarkasteltiin peruskoulun oppilaiden sekä lukion ensimmäisen ja toisen vuosikurssin opiskelijoiden näkemyksiä työstä ja työelämästä (Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 73). Tulosten mukaan (mt. 31) nuoret pitävät tärkeimpänä, että työnteolta jää aikaa perheelle, kavereille ja vapaa-ajalle. Toiseksi tärkeimmäksi asiaksi nuoret nostavat työkaverit, kolmanneksi mielekkään ja kiinnostavan työn. Vastan neljänneksi tärkeimpänä työelämän tarjoamana mahdollisuutena pidetään palkkaa, ja lähes yhtä tärkeänä menestystä ja uralla etenemistä. Yleisin toive palkan suhteen on, että palkka tarjoaa riittävän toimeentulon elämiseen, asuntoon ja harrastuksiin ja että se on oikeudenmukainen suhteessa osaamiseen ja koulutukseen. Edellä mainittujen jälkeen melko tasaväkisen tärkeinä nähdään työssä viihtyminen ja työympäristö, vastuu ja haasteet sekä osaamisen kehittyminen. Laurén ym. (mt. 10–11) toteavat, että kokonaisuudessaan nuorten mielestä hyvä työelämä tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa itseä ja tuottaa riittävästi rahaa asumiseen, harrastuksiin, matkustamiseen ja perheen perustamiseen. Työ "ei saa hallita elämää", vaan vapaa-ajan ja työn toivotaan olevan joustavassa tasapainossa. Avovastauksissa korostui selkeästi työssä viihtyminen: työn halutaan olevan viihtyisää ja mielekästä. Työelämän sosiaalisen puolen tärkeys korostuu tytöillä voimakkaammin kuin pojilla.

Ammatinvalintaiässä olevat nuoret ajattelevat koulutuksen vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen ja hyvänä pidetyn palkan saavuttamiseen (Laurén ym. 2012, 31). Toisaalta he näkevät koulun oppiaineet ja koulun jälkeisen työelämän toisistaan irrallisina kokonaisuuksina. Nuoria mietityttää "oikeiden" kouluaineiden opiskelu ja koulutuksen vaikutus työllistymiseen, ja oman alan valinta tuntuu

useista haastavalta ja etäiseltä. (Mt. 16–17.) Työelämässä nuoria huolestuttaa omien valintojen seuraukset, kykyjen riittäminen sekä yleinen taloudellinen tilanne. Vuonna 2010 nuoria huolestutti eniten työn saaminen ja pätkätyöt – työn saaminen ja työttömyyden uhka puhututtivat eniten, ja pätkätyöt koettiin yhtä huolestuttavina kuin työttömyyden mahdollisuus. Alan valintaan liittyen keskeistä oli huoli siitä, ettei itseä kiinnostavalta alalta löydy opintojen jälkeen töitä tai ettei toiveala vastaa odotuksia. (Mt. 38–39.) Kaiken kaikkiaan vaikuttaa siltä, että nuoret kokevat työelämää kohtaan paljon epävarmuutta ja pelkoa, ja he miettivät sitä paljon jo peruskoulussa ja lukiossa opiskellessaan. Voisi siis päätellä, että työelämällä ja työllä on iso merkitys nuorille. Toisaalta kuitenkin näyttää, ettei työn haluta häiritsevän muuta elämää, vaan tarjoavan resurssit mielekkäälle vapaa-ajalle ja muulle elämälle – mutta kuitenkin siten, että työssä vietetty aika kuluu mielekkäiden ja kiinnostavien työtehtävien parissa ja mukavien kollegoiden kanssa. Näiden näkemysten ja odotusten ilmenemistä tarkastellaan tässä tutkimuksessa koko Y-sukupolven näkökulmasta.

### 3 SUKUPOLVI JA SUHTAUTUMINEN TYÖELÄMÄÄN

#### 3.1 Mannheimin sukupolviteoria

Mannheim (1952 [1928], 290–292) pitää *sukupolvea* yhtenä kulttuurisena ilmiönä, jota voi ymmärtää vain ottamalla huomioon sosiaalisen ja historiallisen kontekstin, jossa sukupolvi on muodostunut. Alanen (2001, 102) tiivistää Mannheimin (1952 [1928], 276–320) sukupolvimäärittelyn seuraavalla tavalla:

Sukupolvi muodostuu nimenomaan silloin, kun tiettyyn ikäryhmään kuuluvat ihmiset – useimmiten nuoruusvuosinaan – elävät saman historiallisen tapahtuman ja kokevat sen itselleen merkitykselliseksi. Tämä yhtenäinen, yhteinen maailmankuva ja samanlaiset asenteet usein säilyvät samaan sukupolveen kuuluvien elämänkulun vaiheissa; sukupolven jäsenet säilyttävät usein heitä yhdistävän identiteettinsä ja voivat helposti tunnistaa muut sukupolveensa kuuluvat myöhemminkin elämässä.

Mannheimin kulttuurisosiologiassa sukupolvet ikään kuin kasvavat esiin ikäryhmästä, mutta eivät automaattisesti, vaan erityisissä olosuhteissa. Mannheim (1952 [1928], 303–308) on päättänyt esittää sukupolven muodostumiselle kolmivaiheista prosessia: 1) potentiaalisen sukupolven muodostuminen: “altistuminen” samaan aikaan samoilta tapahtumille, 2) aktuaalisen sukupolven muodostuminen: samassa sukupolviasemassa oleville yksilöille muodostuu yhteisten kokemusten ja tilannemäärittelyjen varanto ja syntyy yhteinen, jaettu tietoisuus, 3) sukupolven eriytyminen: aktuaalisen sukupolven sisällä tapahtuu eriytymistä niin, että syntyy kokonaista sukupolvea pienempiä ryhmiä eli sukupolviyksiköjä, joiden jäsenet ovat välittömässä vuorovaikutuksessa toisiinsa ja jotka kehittävät samanlaisen reagointitavan sukupolvena kohtaamiinsa asiantiloihin. Alanen huomauttaakin, että samaan ikäluokkaan kuuluvat eivät ole välttämättä samanlaisia, vaan sukupolven eri sukupolviyksiköt voivat keskenään olla myös erilaisia. (Alanen 2001, 102–104.)

Mannheim määrittelee 17 ikävuoden olevan keskeinen herkkyyyskausi sukupolvikokemuksen ja sukupolven muodostumisen kannalta. Hänen mukaansa noin 17-vuotiaana yksilöllä alkaa kehittyä kyky itsenäiseen ajatteluun ja reflektointiin, minkä myötä myös oman maailmankuvan muodostaminen mahdollistuu. (Mannheim 1952 [1928], 300.) Mannheim katsoo, ettei sukupolvi ole pelkästään kulttuurinen ilmiö, vaan se voidaan käsittää myös asemaksi yhteiskunnan sosiaalisessa rakenteessa. Sukupolviasema on positiona Mannheimille analoginen yhteiskunnallisen luokka-aseman kanssa. Hän käsittää sukupolviaseman luokka-aseman rakenteellisenä vastineena pelkän metaforisen vastineen sijaan. (Mannheim 1952 [1928], 288–291; ks. myös Alanen 2001, 107.) Purhosen (2008, 16) mukaan 1920-luvulla esitetyille sukupolviteorioille, joista Mannheim on tunnetuin, on

luonteenomaista se, että ikäryhmien jäseniä yhdistävät historialliset kokemukset nähdään lähtökoh-  
taisesti merkittävämpinä kuin mitkään muut sosiaaliset erot. Mannheimilaisittain sukupolvi voidaan  
näin ollen nähdä keskeisenä yhteiskunnallisen eriarvoisuuden lähteenä, vaikkakin näkymättömänä  
sellaisena yhteiskunnallista ja poliittista keskustelua tarkasteltaessa. Sukupolviin eri tavoin vaikut-  
tavilla asioilla, kuten koulutuksen inflaatiolla ja työmarkkinoille siirtymisen vaikeuksilla, voi kui-  
tenkin olla pitkäaikaisia haittavaikutuksia työuraansa aloittavilla nuorille – nämä haittavaikutukset  
aiheuttavat sitä enemmän eriarvoisuutta, mitä vähemmän niiden katsotaan johtuvan sukupolviase-  
masta. (Chauvel 2008; Aaltonen 2013.)

Vaikka Mannheimin sukupolviteoriassa yksi keskeinen vaihe sukupolven muodostumisessa on mo-  
bilisoituminen eli organisoituminen ajamaan yhteistä tavoitetta tai elämäntapaa, ei sitä nykyisten  
sukupolvitutkijoiden (esim. Virtanen 2005; Pyöriä ym. 2013) mukaan pidetä välttämättömänä su-  
kupolven synnyn edellytyksenä. Sen sijaan yhteinen kokemusmaailma riittää sukupolvea yhdistä-  
väksi ja erottavaksi tekijäksi, joka samalla selittää sukupolvien välisiä eroja (Pyöriä ym. 2013, 199).  
Purhonen (2008, 21) on erottanut toisistaan mobilisoituneen sukupolven ja muunlaisen yhteisen  
kokemustaustan jakavan sukupolven jaottelamalla sukupolvikäsityksen mannheimilaiseen ja mas-  
samittaiseen sukupolveen. Mannheimilaisella sukupolvella hän viittaa ikäluokasta "mobilisoitunei-  
siin, poliittisesti latautuneisiin ja itsestään tietoisiin sukupolviliikkeisiin", kun taas massamittaisella  
sukupolvella hän tarkoittaa kokonaiseen ikäluokkaan ja sitä mahdollisesti yhdistäviin ja muista su-  
kupolvista erottaviin tekijöihin. Tässä tutkimuksessani pidän mannheimilaista sukupolviajattelua  
kantavana viitekehyksenä, mutta noudatan Pyöriän ym. (2013) ja monien muiden nykyisten suku-  
polvitutkijoiden löyhempää linjaa sukupolven synnyn määrittelyn suhteen, enkä siis ajattele suku-  
polven synnyn edellyttävän poliittista mobilisoitumista. Mielestäni keskeistä sukupolven käsitteessä  
on ajatus samojen kokemusten jakamisesta suunnilleen samassa iässä ja kehitysvaiheessa sekä jon-  
kinasteisesta sukupolvelle syntyvästä keskinäisestä sukupolvitietoisuudesta. Sukupolven käsittee-  
seen ja sukupolvien rajaamiseen palataan vielä uudestaan seuraavassa luvussa 3.2.

Usein Y-sukupolvea määritteleviksi yhteisiksi kokemuksiksi liitetään mediassa nopean teknologi-  
sen kehityksen lisäksi hyvin negatiivisia kokemuksia, kuten terrorismi ja 1990-luvun alun lama (ks.  
esim. Vaasan yliopiston uutinen 2014). Järvensivu ja Syrjä (2014, 54–57) kuitenkin huomauttavat,  
että suomalainen Y-sukupolvi on ollut vielä 1990-luvun laman aikana niin nuori, ettei sitä voida  
pitää Y-sukupolvea määrittävänä kokemuksena. Sen sijaan he nimeävät Y-sukupolven nousukauden  
sukupolveksi, joka on asenteiltaan pehmeämpi verrattuna sukupolviin, jotka ovat olleet siirtymässä  
työelämään taloudellisten laskusuhdanteiden aikana. Tosin Järvensivu ja Nikkanen (2014b, 198)  
toteavat, että vuonna 2008 alkanut globaali taloudellinen taantuma on kuitenkin voinut vaikuttaa Y-

sukupolven odotuksiin ja näkemyksiin työelämään liittyen, joten luonnehdintaan yksioikoisesti nousukauden sukupolvena voidaan suhtautua varauksellisesti. Y-sukupolven määritelmiin ja luonnehdintoihin palataan tarkemmin luvussa 3.3.

Mannheimilaisessa sukupolvidiskurssissa on säilynyt kritisoitu painotus nuoruudesta sellaisena yksilön elämänsä avainvaiheena, jossa yksilöt rakentavat suhdettaan yhteiskuntansa elämään ja jossa he siksi myös rakentavat sukupolvisuhteitaan eli suhteitaan niin toisiin sukupolviin kuin omankin sukupolvensa jäseniin. Kritisoijat huomauttavat, että sukupolvisuhteita muodostuu jo ihmiselämän ensi päivästä alkaen jatkuvasti koko elämän ajan. (Alanen 2001, 105.) Vaikka tämä kritiikki on aiheellista, on nuoruus monissa muissakin teorioissa, kuten oppimisteorioissa, erittäin keskeisessä asemassa. Nuoruuden painottuminen johtunee siitä, että yksilön identiteettityö on nuoruudessa kovimmillaan, minkä lisäksi nuoreen kohdistuu ulkopuolelta paineita pystyä määrittelemään oma suhteensa yhteiskuntaan ja työelämään. Tämä paine näkyy konkreettisimmillaan nuorten tyyppillisesti kohtaamina jatkuvina kyselyinä siitä, mitä he aikoivat tehdä ”isona”. Nuoruuden painottuneisuus elämänsä avainvaiheena – ja toisaalta sen polarisoitunut asema työmarkkinoilla (Järvenivu & Nikkanen 2014a, 342) ja tarve siirtymänä koulumaailmasta kohti työelämää – onkin se nimellinen syy, minkä vuoksi on mielestäni mielekästä tutkia nuorten työelämäasenteita ja -orientaatiota.

## **3.2 Sukupolvi ja ikäpolvi**

Kuten edeltävästä luvusta käy ilmi, sukupolvella tarkoitetaan ihmisjoukkoa, jolla on sama syntymävuosi ja jonka jäsenet jakavat samat merkittävät kokemukset elämänsä varrella. Joissain määritelmässä mukaan otetaan lisäksi saman ympäristön vaatimus, mutta toisaalta sen voidaan nähdä sisältyvän merkittävien yhteisten kokemusten vaatimukseen, sillä samat historialliset tapahtumat voivat näyttäytyä erilaisina merkitysarvoltaan riippuen siitä, missä päin maailmaa ihminen asuu. Sukupolvet on yleisesti jaettu syntymävuoden perusteella neljään kategoriaan: veteraaneihin, suuriin ikäluokkiin, X-sukupolven ja Y-sukupolven. (Parry & Urwin 2011, 80.) Lisäksi viime vuosina on alettu puhua Z-sukupolvesta, jolla tarkoitetaan kaikista nuorinta sukupolvea.

Sukupolvijaot ovat vaihdelleet tutkijasta ja tutkimuksesta toiseen, sillä tarkkoja vuosilukuja kullekin sukupolvelle on melko mahdotonta rajata etenkin siten, että jaottelu pätsisi maailmanlaajuisesti kaikkiin kohortteihin, joiden voisi katsoa jakavan mannheimilaisen sukupolviteorian oletamat samat kokemukset ja tulkitsevan niitä samalla tavalla. Esimerkiksi yhdysvaltalaiset tutkijat Smola ja Sutton (2002, 364–365) määrittelevät suurten ikäluokkien syntyneen vuosien 1946 ja 1964 välillä,

X-sukupolven 1960-luvun alkuvuosien ja 1970- ja 1980-lukujen vaihteen välillä. Y-sukupolveksi he rajaavat vuosina 1979–1994 syntyneet. Muunlaisiakin jakoja on kuitenkin rakennettu. Australialaiset Wong, Gardiner, Lang ja Coulon (2008) ovat aiempien tutkimusten perusteella määritelleet sukupolvijaon rakentuvan seuraavalla tavalla: vuosina 1925–1944 syntyneet veteraanit, 1945–1964 syntyneet suuret ikäluokat, 1965–1981 syntynyt X-sukupolvi ja 1982–2000 syntynyt Y-sukupolvi. Uusi-Seelantilaisia työntekijöitä tutkineet Common ja Garder (2008, 891) puolestaan lukevat suureen ikäluokkaan vuosina 1946–1961 syntyneet, X-sukupolveen vuosina 1962–1979 syntyneet ja Y-sukupolveen vuosina 1980–2000 syntyneet. Sen sijaan suomalaiset Pyöriä, Saari, Ojala ja Siponen (2013, 199) nimeävät 1956–1969 syntyneet rakennemuutoksen sukupolveksi, 1969–1982 syntyneet X-sukupolveksi ja 1980–1993 syntyneet Y-sukupolveksi.

Järvensivu, Nikkanen ja Syrjä (2014, ks. myös Lankinen 2014) ovat vastikään määritelleet uuden sukupolvijaon, joka kumpuaa talousteoriasta ja noudattaa taloustilanteiden aaltoilua. Heidän mukaansa joka toinen sukupolvi on varttunut taloudellisessa taantumassa ja joka toinen nousukaudella. He katsovat sukupolvikokemuksen syntyvän taloustilanteessa, joka on valloilla silloin, kun sukupolven edustajat ovat 16–18-vuotiaita. Tämä päätelmä mukailee mannheimilaista sukupolvijattelua ja perustuu tutkimustuloksiin, joiden mukaan noin 17-vuotiaana yksilöllä on herkkyyskausi, jossa hän alkaa nähdä ulkoapäin oman roolinsa yhteiskunnassa. Järvensivun ym. mukaan vanha sukupolvijaaottelu on ongelmallinen, koska se niputtaa yhteen sukupolvia, joista osa on kasvanut globaalin taloustaantumien aikana ja toinen osa puolestaan taloudellisen nousukauden aikana. Lisäksi useimmat sukupolvijaaottelut noudattelevat yhdysvaltalaisia tutkimuksia huomioimatta sitä, että taloudelliset suhdanteet ajoittuvat hieman eri vuosiin eri puolilla maailmaa ja että esimerkiksi Suomessa joidenkin historiallisten ja taloudellisten tapahtumien vaikutukset näkyvät erilailla ja eri aikaan kuin Yhdysvalloissa. Järvensivun ym. muotoileman uuden sukupolvijaon mukaan suomalaiset sukupolvet jakautuvat taulukossa 1 esitetyllä tavalla.

Taulukko 1. Uusi sukupolvijako (Järvensivu ym. 2014).

Syntymävuosi	Sukupolvi
1945–1954	Suuret ikäluokat
1955–1964	Öljykriisin sukupolvi
1965–1972	Hyvinvoinnin sukupolvi
1973–1979	Lamasukupolvi
1980–1990	Y-sukupolvi
1991–	Z-sukupolvi

Talousteoriaan ja taloudelliseen tilanteeseen perustuva uusi sukupolvijako jakaa sukupolvet huomattavasti pienempiin osiin kuin aiemmat sukupolvijaaottelut. Järvensivun ym. (2014) mukaan joka toinen sukupolvi on nousukauden ja joka toinen taantumien sukupolvi. Toisin sanoen he laskevat

suuret ikäluokat, hyvinvoinnin sukupolven ja Y-sukupolven nousukauden sukupolviksi ja öljykriisin sukupolven, lamasukupolven sekä Z-sukupolven puolestaan taantuman sukupolviksi. Tämän tutkimuksen kannalta erityisen olennaisia ovat kolme tuoreinta sukupolvea. Lamasukupolven sanotaan kärsivän työn menettämisen pelosta ja siksi käyttävän kaikista sukupolvista eniten pärjäämisstrategioita eli erilaisia keinoja, joilla reagoidaan työelämän muutostilanteisiin. Y-sukupolvi puolestaan käyttää eniten yksilöpalveluja, kuten ammatinvalinnan ohjausta ja terapeutin palveluja. Y-sukupolven sanotaan olevan aiempia pehmeämpi ja pärjäämisorientaatioiltaan heikompi. Z-sukupolvi on vasta astumassa työelämään, ja siitä on vähäisen tutkimustiedon valossa puhuttu vain vähän, mutta sen arvellaan tulevan käyttämään kaikista eniten pärjäämisstrategioita epävarmojen työmarkkinoiden vuoksi. (Järvensivu ym. 2014; Lankinen 2014.)

Sukupolvi-käsitteellä on melko väljä sisarkäsite, *ikäpolvi*. Ikäpolven käsitettä on ehdotettu käytettäväksi nykyhetken nopeasti vaihtuvista sukupolvista ja toisaalta sen käytöllä on tyypillisesti haluttu sanoutua irti sukupolvi-käsitteen monimerkityksellisyydestä ja siitä edellytyksestä, että tietynikäiset ihmiset jakaisivat yhteiskunnallisen sukupolvitietoisuuden. (Saarenheimo, Pietilä, Maununaho, Tiisonen & Pohjolainen 2014, 81.) Saarenheimo ym. (mt.) määrittelevät ikäpolven tarkoittavan, että "ihmiset saattavat syntymäajankohtansa perusteella jakaa erityistä ymmärrystä joistakin historiallisista tapahtumista sekä tietylle ajalle ominaisesta arjen kulttuurista, mikä voi vaikuttaa myös heidän identiteettikokemuksiinsa". Ikäpolven käsite kuitenkin jättää tilaa myös historiallisten tapahtumien ja kulttuuristen normien erilaisille tulkinnoille. Katson ikäpolven käsitteen heijastavan Purhosen (2008, 21) tekemää jaottelua mannheimilaisen ja massamittaisen sukupolven välille, mutta sijoittuvan massamittaisen sukupolven käsitteestä vielä merkitykseltään väljempään ja sallivampaan suuntaan. Väljyytensä vuoksi sijoitan ikäpolven käsitteen sukupolven ja *kohortin* välimaastoon. Ikäpolven käsitteen toimivuutta analysoidaan sukupolvi-käsitteen ongelmallisuutta arvioitaessa.

Monesti oletetaan, että sukupolvien välillä löytyy eroja työelämäasenteissa ja -arvoissa. Tutkijat eivät kuitenkaan ole pystyneet täysin vahvistamaan mutta eivät toisaalta myöskään kumoamaan tätä oletusta. Tämä johtuu siitä, että sukupolvien tutkimiseen liittyy niin sanottu ACP-ongelma, eli havaitut erot voivat johtua joko iästä (A=age), kohortista (C=cohort) tai ajankohdasta (P=period). Ikään liittyvillä vaikutuksilla tarkoitetaan sellaisia asioita, jotka johtuvat tutkimushenkilön iästä ja siihen liittyvästä psykososiaalisesta ja biologisesta kehityksestä. Kohorttivaikutukset puolestaan ovat sidoksissa siihen, että tutkimushenkilöt ovat syntyneet tietyssä aikana ja ikääntyvät samaan aikaan, eli edustavat samaa kohorttia. Ajankohtaan liittyvät vaikutukset sen sijaan tarkoittavat tutkimushetken vaikutusta tutkittavaan ilmiöön, kuten työasenteisiin ja -arvoihin. (Alanen 2001, 100; Salminen 2014; Parry & Urwin 2011, 80.) Koska asenteita tutkitaan usein poikittaistutkimuksilla



(Parry & Urwin 2011, 79), ei voida olla varmoja, mikä tekijöistä on perimmäinen syy havaituille eroille tai samankaltaisuuksille.

### 3.3 Nuorten Y-sukupolvi

Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa Y-sukupolveen katsotaan useimmiten kuuluvan 1970-luvun jälkeen syntyneet, mutta sukupolvien rajojen määrittely voi vaihdella hyvin paljonkin. Kuten olen edeltävässä luvussa tuonut esiin, esimerkiksi Pyöriä ym. (2013) esittävät, että Y-sukupolveen lukeutuvat vuosien 1980 ja 1993 välillä syntyneet henkilöt, mutta Järvensivu ym. (2014) puolestaan määrittelevät Y-sukupolven edustajiksi vuosina 1980–1990 syntyneet. Laajimmillaan Y-sukupolven määritelmät koskevat vuosien 1977 ja 2000 välissä syntyneitä (Parry & Urwin 2011, 89). Olen tutkimuksessani päättänyt käyttää Järvensivun ym. (2014) määritelmää Y-sukupolvesta. Se on sukupolvijaotteluista tuorein ja erityisesti suomalaiseseen taloustilanteeseen perustuva, eikä toisaalta sulje pois muita Y-sukupolvesta esitettyjä määritelmiä, koska muut määritelmät kattavat laajemmalla vuosiskaalalla syntyneet kohortit.

Tutkimuksessani tarkastelen siis Y-sukupolveen kuuluvia henkilöitä, jotka ovat syntyneet vuosina 1980–1990 ja jotka ovat tutkimusaineiston keruuhetkellä olleet 15–29-vuotiaita. Näin ollen tutkimusjoukko kuuluu suurimmaksi osaksi nuorisolaissa (Nuorisolaki 2006, 2§, 1. mom.) määriteltyyn nuorten ikäluokkaan, eli alle 29-vuotiaisiin. Tutkimusaineistona käyttämäni Nuorisobarometriaaineistot on kerätty vuosina 2000, 2007 ja 2013, mikä tarkoittaa, että alkuperäisen aineiston vastaajat ovat syntyneet vuosien 1971 ja 1998 välillä. Olen kuitenkin ottanut tämän tutkimuksen tutkimusjoukoksi vain vuosina 1980–1990 syntyneet. Vuoden 2000 tutkimusjoukon nuorimmat kuuluvat vielä vuoden 2013 tutkimusjoukon vanhimpiin. Tässä tutkimuksessa tarkastelen tarkkojen tutkimuskysymysten ohella (ks. luku 4.1), onko työelämäasenteiden ja -orientaation suhteen erotettavissa yhtenäistä nuorten Y-sukupolvea.

Y-sukupolvea kutsutaan tietokoneiden ja kännyköiden aikakaudella kasvaneeksi sukupolveksi, joka hallitsee uuden teknologian paremmin kuin edeltäjänsä ja on lisäksi korkeammin koulutettu (Aho-nen ym. 2010). Toisaalta Y-sukupolvi on aiempia sukupolvia hajanaisempi, ja Salasuo (2007, 31) kuvaakin Y-sukupolvea *atomisoituneeksi* sukupolveksi, jolla ei ole kollektiivista kulttuuria vaan joka muodostuu yksilöiden kulttuureista. Y-sukupolvi tekee yksilöllisiä valintoja, joilla ei ole samanlaista historiallista painolastia ja moraalikoodia kuin aiempien sukupolvien valinnoilla. Salasuon mukaan sukupolvien peräkkäisyyden merkitys vähenee ja tilalle tulee vahvempi kytkös aika-

laisuuteen. Elämää aiemmin keskeisesti ohjanneet traditiot, suku, perhe tai työ eivät toimi enää samanlaisina kiinnekohtina Y-sukupolven kohdalla. (Salasuo 2007, 31.)

Y-sukupolvea luonnehditaan usein itsevarmaksi, kunnianhimoiseksi ja monimuotoisuutta arvostavaksi sukupolveksi, joka haluaa vaikuttaa ympäröivään maailmaan (ks. esim. Ng & Gossett 2013, 339). Toisaalta Kanadassa aiemmin toteutetun tutkimuksen (Ng, Schweitzer & Lyons 2010, 286) mukaan sosiaalinen vastuullisuus ja vaikuttaminen sekä monimuotoisuuden vaaliminen jäävät nuorilla korkeakouluopiskelijoilla tärkeysjärjestyksessä alas. Tärkeimmiksi nousivat etenemismahdollisuudet uralla, työyhteisö sekä kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet, jättäen jälkeensä seuraavaksi tärkeimpinä palkkauksen ja muut edut sekä työsuhteen pysyvyyden. Hieman tuoreemman kanadalaistutkimuksen (Ng & Gossett 2013, 347) mukaan Y-sukupolven viisi tärkeintä uratahtaintä tärkeysjärjestyksessä ovat työn ja uran tasapainottaminen, jatkokouluttautuminen, taloudellisen turvan saavuttaminen, yhteiskuntaan vaikuttaminen ja kansainvälistyminen työssä.

Twenge (2010) on tarkastellut eri puolilla maailmaa toteutettuja sukupolvien työarvoja tutkineita pitkittäis- ja poikittaistutkimuksia. Hänen havaintonsa on, että näiden tutkimusten valossa sekä Y- että X-sukupolvi eroavat vanhemmista sukupolvista siten, että he eivät pidä työtä enää yhtä tärkeänä asiana elämässään, he arvostavat enemmän vapaa-aikaansa ja ilmaisevat heikompaa työetiikkaa kuin aiemmat sukupolvet. Molemmat nuoremmat sukupolvet myös arvostavat työn ulkoisia ominaisuuksia, kuten palkkaa, vanhempiaan enemmän – joskin X-sukupolvi näyttää arvostavan sitä enemmän kuin Y-sukupolvi. Sen sijaan altruistisissa arvoissa ei näy sukupolvien välisiä eroja, eli Y-sukupolvelle ei ole sen tärkeämpää tehdä yhteiskunnallisesti merkittävää tai muiden auttamiseen liittyvää työtä kuin muillekaan sukupolville. Yhtä lailla työn sisältöön liittyvät arvot, joihin lukeutuu työn mielenkiintoisuus ja mahdollisuus oppia uusia asioita, ovat pysyneet yhtä tärkeinä läpi sukupolvien. Twengen mukaan onkin harhaanjohtavaa ajatella, että Y-sukupolvi etsisi työltään merkityksellisyyttä sen enempää kuin vanhemmat sukupolvet.

Yleisessä keskustelussa on esiintynyt oletuksia Y-sukupolven heikosta työpaikkauskollisuudesta, mutta Pyöriän ym. (2013, 207) tutkimuksessa ei tälle olettamalle löydetty todisteita. Tulokset päinvastoin ennustavat Y-sukupolven nuorten olevan työpaikkauskollisia saman alan sisällä, eli työpaikan vaihtohalukkuus on vähäistä, kun oma ala on löytynyt. Koulutuksen vaikutus työpaikan vaihtoaikaisiin on Y-sukupolvella samansuuntainen kuin kaikilla palkansaajilla: Mitä korkeampi koulutus, sitä vähemmän aikeita hakeutua kokonaan eri alalle. Nuorten hakeutuminen alalta toiselle on todennäköisempää kuin vanhempien, mutta vaikutus on sama sukupolvirajojen yli ja selittyy ikätekijällä – nuorella iällä pohditaan vielä alavalintaa ja kokeillaan erilaisia aloja ja työtehtäviä. Twengen

(2010) havaintojen mukaan aiemmat tutkimustulokset ovat samansuuntaisia Pyöriän ym. (2013) kanssa. Dries, Pepermans ja De Kerpel (2008, 916–917) itse asiassa havaitsivat Belgiassa toteutetussa tutkimuksessaan, että Y-sukupolvi toivoo X-sukupolvea ja suuria ikäluokkia enemmän pysyvyyttä ja turvallisuutta työn suhteen. Toisaalta Y-sukupolvi tarttuu innokkaasti tilaisuuksiin vaihtaa työpaikkaa, samoin kuin X-sukupolvi (Kupperschmidt 2000 artikkelissa Dries ym. 2008, 909–911). Lopputuloksena sekä Dries ym. (2008) että Twenge (2010) ovat päättelleet, että Y-sukupolvi on halukas saamaan pysyvän työn, mutta toisaalta sopeutunut lyhyisiin työsuhteisiin ja valmis vaihtamaan työpaikkaa sopivan mahdollisuuden koittaessa.

### 3.4 Työelämäasenteet

*Työelämäasenteilla* tarkoitan tutkimuksessani suhtautumista työhön sekä työhön ja työelämään liittyviä odotuksia ja näkemyksiä. Olen päättänyt käyttämään työelämäasenne-käsitettä sen sijaan, että olisin käyttänyt *työasenne*-käsitettä, jota on perinteisemmin käytetty tutkimuskirjallisuudessa ja mediassa (ks. esim. Räisänen 2010; Myllyniemi 2014; Taloussanomat 2013). Tähän ratkaisuun päädyin, koska katson työelämäasenteiden kuvaavan paremmin kaikkia niitä laajoja asenteita ja arvoja, joita yksilöillä on työelämää ja siihen sisältyviä asioita, kuten työtä ja työskentelyympäristöä, kohtaan. Työelämäasenteet ovat kohtalaisen hitaasti muuttuvia, mutta muutoksia voidaan havaita tapahtuvan esimerkiksi talouden suhdanteiden mukaan (Tuppurainen 2010, 15). Y-sukupolven työelämäasenteiden katsotaan poikkeavan aiempien sukupolvien asenteista ja Y-sukupolvea on luonnehdittu muun muassa elämyshakuiseksi, kärsimättömäksi ja verkosto-orientoituneeksi (Ahonen, Hussi & Pirinen 2010, 30).

Työelämäasenteisiin sisällytän siis sekä yksilön asenteet että tämän arvot työelämää kohtaan. Sukupolvien työarvoja ovat tutkineet muun muassa Smola ja Sutton (2002) sekä Cennamo ja Gardner (2008). Ensin mainitut ovat Dosea (1997) mukaillen määritelleet työarvojen tarkoittavan niitä yksilöllisiä standardeja, joita vasten kukin arvioi, mikä työelämässä ja työskentelyympäristössä on tärkeää, oikein, hyväksyttävää ja odotettavaa (Smola & Sutton 2002, 366). Jälkimmäiset (Cennamo & Gardner 2008, 892) puolestaan ovat aiempiin tutkimuksiin perustuen luokitelleet työarvot ulkoisiin (palkka, työn pysyvyys), luontaisiin (älyllinen stimulaatio, haasteellisuus) ja pyyteettömiin (yhteiskuntaan vaikuttaminen) arvoihin sekä statusarvoon (tunnustukset, uralla eteneminen), vapauteen liittyviin arvoihin (työn ja muun elämän tasapaino, työn joustavuus) ja sosiaaliseen arvoon (suhteet esimieheen ja työyhteisöön). Yksilön asemoituminen suhteessa työarvoluokkiin vaikuttaa tutkijoiden (mt. 900) mukaan muun muassa työtyytyväisyyteen ja työnantajaan sitoutumiseen. Cennamo ja

Gardner (2008, 891–898) havaitsivat Uudessa-Seelannissa toteutetussa tutkimuksessaan eroja sukupolvien työarvoissa. Heidän mukaansa Y-sukupolvelle (määritelty vuosina 1980–2000 syntyneiksi) ja X-sukupolvelle (vuosina 1962–1979 syntyneet) työn statusarvo on tärkeämpi kuin suurille ikäluokille (vuosina 1946–1961 syntyneet), minkä lisäksi Y-sukupolvi korostaa muita sukupolvia enemmän vapauteen liittyviä arvoja. Muihin tutkijoiden määrittelemiin työarvoluokkiin liittyviä eroja sukupolvien välillä ei havaittu.

Svynarenko (2013, 115–116) tarkastelee tutkimuksessaan 18–30-vuotiaiden suomalaisnuorten työhön ja työntekoon liittämiä arvoja. Nämä arvot vaikuttavat vaihtelevan alueellisesti hieman. Mitä ylemmäksi Suomen<sup>1</sup> kartalle sijoitutaan, sitä useammin työ nähdään itsetunnon ja identiteetin rakentajana (Etelä-Suomi 43 %, Länsi-Suomi 46 % ja Pohjois-Suomi 55 %). Myös työn välinearvo tulonlähteenä mainitaan sitä useammin, mitä pohjoisemmaksi siirrytään (Etelä-Suomi 26 %, Länsi-Suomi 32 % ja Pohjois-Suomi 39 %). Eteläsuomalaiset nuoret antavat muita harvemmin arvoa työpaikan hyvälle sosiaalisille suhteille (Etelä-Suomi 45 %, Länsi-Suomi ja Pohjois-Suomi 55 %). Svynarenko arvelee alueellisten asenne-erojen syynä olevan toisistaan poikkeavat alueelliset taloustilanteet, työllistymismahdollisuudet ja kansainväliset yhteydet. Hänen mukaansa etelä- ja länsisuomalaiset nuoret ovat pohjoissuomalaisia nuoria useammin identiteetiltään globaaleja maailmankansalaisia ja arvoiltaan postmaterialisteja, jotka asettavat henkilökohtaiset arvonsa ja itsensä toteuttamisen materiaalistien hyödykkeiden edelle.

Vuonna 2007 tehdyn Työn murroksessa -kyselyn tulosten (Kasvio, Nikkilä & Virtanen 2011, 37) mukaan koulutuksella, sosioekonomisella asemalla tai työsuhteen vakinaisuudella ei ole merkittävää vaikutusta työelämän yleistä kiristymistä koskevien työikäisten näkemysten muodostumiseen, mutta sen sijaan henkilön omilla työhön liittyvillä kokemuksilla on. Jokisen ym. (2011 artikkelissa Pyöriä & Ojala 2012, 171) mukaan työn epävarmuuteen liittyvästä keskustelusta voidaan erottaa kaksi juonetta: Ensimmäinen koskee työn epävarmuuden objektiivista puolta ja liittyy työmarkkinarakenteisiin, kuten työttömyysriskiin. Toinen juonne puolestaan kuvaa työn epävarmuuden subjektiivisuutta eli sitä, kuinka hauraaksi yksilö kokee oman asemansa työmarkkinoilla. On luontevaa, että henkilö, joka kokee onnistuneensa työelämän saralla ja saavuttaneensa sille asettamansa tavoitteet, näkee työelämän positiivisempänä kuin odotuksissaan pettymään joutunut henkilö. Ihmisten

---

<sup>1</sup> Itä-Suomi ei ole mukana Svynarenkon tarkastelussa. Tekstistä ei myöskään käy ilmi, mitkä ovat käytettyjen alueiden lääni- tai paikkakuntarajaukset.

omilla kokemuksilla on median antamaa kuvaa voimakkaampi vaikutus siihen, millaisena tulevaisuuden työelämä nähdään. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin olettaa, että ihmiset rakentavat kuvaa työelämästä ja sen tulevaisuudesta niiden tietojen valossa, joita he saavat median kautta ja omien kokemustensa välityksellä. Danielsbacka ja Tanskanen (2009, 51–52) huomauttavat, että nuorten asennoitumista työhön on tärkeää ja mielenkiintoista tarkastella, sillä vaikka nuorilla on vanhempaa sukupolvea vähemmän omia kokemuksia työelämästä, kertovat heidän työelämäänsä liittyvät asenteensa samalla heidän suhtautumisestaan omaan tulevaisuuteensa.

### 3.5 Työelämäorientaatio

*Työelämäorientaation* käsitteellä kuvataan ja jäsennetään yksilön subjektiivista työllistymis- ja työelämänäkemyistä, erityisesti koulutuksen aikana rakennettavaa suhdetta työelämään. Työelämäorientaatio koostuu yksilön työmarkkinoihin ja työelämään liittyvistä näkemyksistä ja ymmärryksestä sekä tulevaisuuden työelämään ja työllistymiseen liittyvistä asenteista, identiteeteistä ja jäsenyksistä. Nuoren työelämäorientaatio pohjautuu niihin kysymyksiin, jotka häntä mietityttävät hänen suunnitellessaan opintojaan ja tulevaa polkuaan työelämässä. Nämä pohdinnat sisältävät identiteettiin liittyvää pohdintaa, joka käynnistyy opintojen alkaessa. Opiskelijoiden kohdalla identiteettien uudelleenarviointi kuuluu opintojen aloittamiseen ja uuteen toimintaympäristöön siirtymiseen, jolloin pohdintaa herättää opiskelijan identiteetti. Yliopisto-opiskelijoiden tapauksessa yliopisto-opintojen aikana opiskelijaidentiteetin rinnalla rakentuvat ammatillinen ja akateeminen identiteetti samalla, kun valmistaudutaan siirtymään työelämään. Yksilöllinen työelämäorientaatio rakentuu kaikilla kouluasteilla opintojen aikana sosiaalisina kokemuksina. (Tomlinson 2007, 286; Penttinen, Skaniakos, Lairio & Ukkonen 2011, 99–101; 103.) Näin ollen voidaan ajatella, että pelkästään työelämään liittyvät omakohtaiset ja median välittämät kokemukset eivät vaikuta nuorten työelämään kohdistuvien odotusten syntymiseen, vaan yhtäläillä odotuksiin vaikuttavat opinnoissa saadut kokemukset ja niiden pohjalta muodostuneet käsitykset itsestä tulevaisuuden ammattilaisena.

Penttinen ym. (2011, 102–103) määrittelevät työelämäorientaation muodostuvan työelämäsuhteesta, työelämätiedoista ja -taidoista sekä työllistymisvalmiuksista. Työelämäsuhteella tarkoitetaan yksilön kokemuksia ja käsityksiä työstä sekä työelämästä. Yksilöille muodostuu sosialisoinnin, kasvatuksen ja koulutuksen myötä erilaisia käsityksiä ja arvostuksia työhön ja työelämään liittyen. Näihin käsityksiin ja arvostuksiin vaikuttavat myös yksilöiden omat työkokemukset, ystävät ja media. Työelämätiedot ja -taidot viittaavat nuoren osaamiseen ja asiantuntijuuteen, ja ne voidaan jakaa sekä niin sanottuihin yleisiin että alaspesifeihin tietoihin ja taitoihin. Yleisiä tietoja ja taitoja voi kartuttaa

monenlaisissa aktiviteeteissa, kuten harrastuksissa, järjestötoiminnassa ja omaan alaan kuulumattoman työkokemuksen kautta. Sen sijaan alaspesifit tiedot ja taidot ovat koulutuksen tuottamaa erityisosaamista. Kolmas työelämäorientaation osa on työllistymisvalmiudet, joilla tarkoitetaan laajaa tietoa ja käsitystä työllistymisestä ja työnhaun keinoista sekä kykyä tunnistaa omaa osaamista ja asiantuntijuutta vastaavia työtehtäviä.

John Goldthorpen tutkimusryhmän (Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer & Platt 1968 artikkelissa Pyöriä ym. 2013, 199) vakiinnuttama *työorientaation* käsite kuvastaa työn merkitystä osana yksilön elämänkulkua. Työorientaatio jaetaan tyypillisesti kolmeen: Instrumentaaliseen, byrokraattiseen ja solidaariseen työorientaatioon. Instrumentaalisesti suuntautunut työntekijä arvostaa ensisijaisesti työstä saatavaa palkkaa, byrokraattisesti suuntautunut urakehityksen mahdollisuuksia ja solidaarisesti suuntautunut puolestaan työyhteisöön samaistumista. (Pyöriä ym. 2013, 199.) Tomlinson (2007) puolestaan on opiskelijoiden työorientaatioita tutkiessaan jakanut työorientaation neljään kategoriaan: Urasuuntautuneeseen, ritualistiseen, vetäytyvään ja kapinoivaan. Urasuuntautuneet pyrkivät aktiivisesti saavuttamaan tavoitteitaan ja kehittämään itseään työntekijöinä. Ritualistit ovat urasuuntautuneita passiivisempia ja asettavat tavoitteensa alemmaksi hakeutuen mieluummin turvalliseen kuin kilpailulliseen työpaikkaan. Vetäytyjien Tomlinson kuvaa hylkäävän työmarkkinatavoitteineen, mutta olevan siinä kuitenkin passiivisempia kuin kapinalliset. Suomalaisessa työmarkkinakeskustelussa usein esiintyneen niin sanotun syrjäytyneiden luokan voi katsoa kuuluvan Tomlinsonin vetäytyjiin, eli niihin, jotka eivät ole työmarkkinaorientoituneita mutta eivät toisaalta aktiivisesti hakeudu pois työmarkkinoilta, vaan syystä tai toisesta jäävät niiden ulkopuolelle. Kapinalliset ovat Tomlinsonin hypoteettinen luokka, johon ei hänen tutkimusjoukostaan kuulunut ketään. Kapinallisia kuvataan sellaisiksi, jotka itse aktiivisesti suuntautuvat pois työmarkkinoilta.

Työorientaatioilla voidaan siis sanoa kuvattavan erilaisia päämääriä tai tavoitteita, joihin suuntaudutaan yksilöllisesti. Katson edellä kuvatun työorientaation sisältyvän Penttisen ym. (2011) määrittelemään työelämäsuhteeseen, joka rakentuu yksilön työtä ja työelämää koskevista käsityksistä ja arvostuksista. Näin ollen käytän työelämäorientaatiota kattokäsitteenä, joka kuvaa yksilön suhdetta työhön ja työelämään työorientaatiota laajemmin.

Työelämäorientaatioon liittyy keskeisesti myös tulevaisuusodotukset – onhan työelämäorientaatioissa kyse siitä, millaisena yksilö näkee työelämän ja oman asemansa siinä. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiön tutkimuksen (Saari, Mikkonen & Vieno 2013) mukaan yliopisto-opiskelijoiden tulevaisuusodotukset vaihtelevat sen mukaan, millaisia töitä he ovat opintojensa aikana tehneet. Opintojen alkuvaiheessa erot opiskelijoiden tulevaisuusodotuksissa eivät ole suuria, mutta vaati-

mustasoltaan keskitasoisten töiden tekemisellä on myönteinen vaikutus opintojen keskivaiheessa. Kuitenkin luovia oman alan töitä tekevät erottuvat muista opiskelijoista optimistisemmilla tulevaisuusodotuksillaan läpi koko opintojen. Opintojen loppuvaiheessa työn luonteella on suurin erotteleva vaikutus. Tulevaisuususkon on reilusti alhaisempi niillä, jotka tekevät selvästi koulutustaan vastaamattomia, rutiininomaisia töitä – jopa merkitsevästi alhaisempi kuin niillä opiskelijoilla, jotka eivät käy lainkaan töissä. (Mt. 53.) Svynarenko (2013) on tarkastellut 18–30-vuotiaiden nuorten tulevaisuusodotuksia. Hänen mukaansa vuodesta 1995 vuoteen 2011 siirryttäessä tulevaisuuteen positiivisesti suhtautuvien määrä on vähentynyt seitsemän prosenttiyksikköä ja negatiivisesti suhtautuvien määrä puolestaan kasvanut saman verran. Nuorten yksilöllinen työllisyystilanne vaikuttaa heidän tulevaisuusodotuksiinsa, sillä verrattuna työttömiin nuoriin työssäkäyvistä nuorista hieman useampi suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti. Myös työsuhteen muodolla havaittiin olevan yhteys tulevaisuusodotuksiin: kokopäiväisesti työskentelevät nuoret suhtautuvat osa-aikaisesti työskenteleviä nuoria useammin positiivisesti tulevaisuuteen. Svynarenkon (mt.) havaintojen mukaan opiskelevista nuorista neljäsosa suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti, kun puolestaan opintonsa päättäneistä tai keskeyttäneistä yli kolmasosa suhtautuu positiivisesti tulevaisuuteen. Sukupuolten välillä ei havaittu merkittäviä eroja tulevaisuusodotusten suhteen, vaan tulokset noudattavat koko vastaajajoukon keskiarvojen kanssa samaa linjaa molempien sukupuolten kohdalla. Sen sijaan eri puolilla Suomea<sup>2</sup> asuvien nuorten tulevaisuusodotuksissa havaittiin eroja: Etelä- ja Pohjois-Suomessa asuvista nuorista hieman yli 28 prosenttia suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti, mutta Länsi-Suomessa asuvien nuorten kohdalla vastaava osuus on vain 20 prosenttia. Länsisuomalaisista nuorista neljäsosan tulevaisuusodotukset ovat pessimistisiä, eteläsuomalaisista pessimistisesti tulevaisuuteen suhtautuu 19 prosenttia ja pohjoissuomalaisista vain 13 prosenttia. Neutraalisti tulevaisuuteen suhtautuvien määrä on kaikilla kolmella alueella yli puolet vastaajista. Svynarenko (2013, 111) toteaa, että pessimistisesti tulevaisuuteen suhtautuvat nuoret ajattelevat positiivisesti suhtautuvia nuoria harvemmin taitojen ja kovan työn auttavan työn saamisessa.

Pyöriän ym. (2013, 203) mukaan yksilön senhetkinen työtilanne ennustanee työorientaatiota enemmän kuin tulevaisuuden odotukset, koska heidän tutkimustulostensa mukaan työn korkeaa arvostusta vahvimmin ennustavat hyvä ansiotaso, tyytyväisyys senhetkiseen työsuhteeseen ja työsuhteen päättymiseen liittyvien uhkien kokeminen. Sen sijaan lyhyt ansiotyökokemus, korkea-

---

<sup>2</sup> Itä-Suomi ei ole mukana Svynarenkon tarkastelussa. Tekstistä ei myöskään käy ilmi, mitkä ovat käytettyjen alueiden lääni- tai paikkakuntarajaukset.

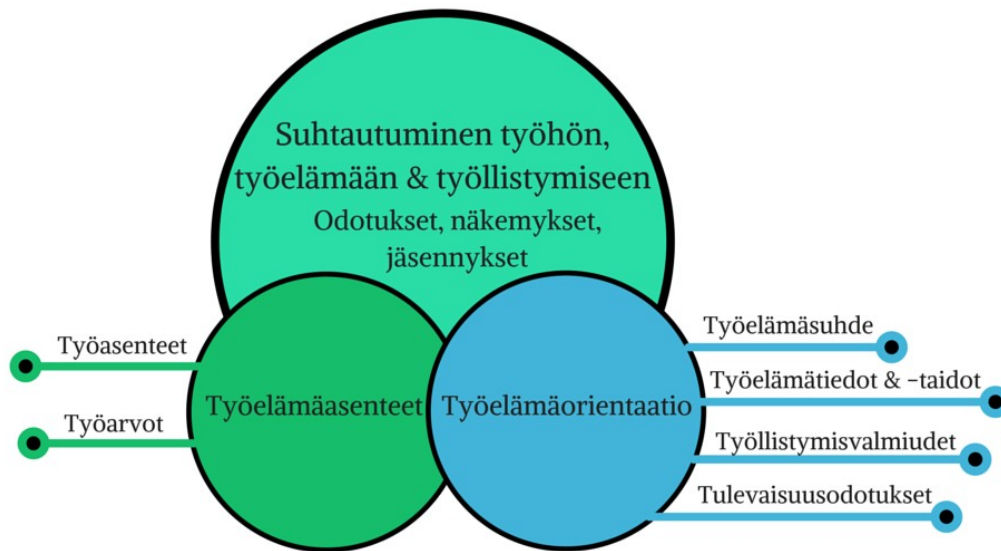
asteen tutkinto ja yhtäaikainen opiskelu heikentävät työn arvostusta. Toisaalta voitaneen ajatella, että yksilön työtilanne vaikuttaa tämän tulevaisuusodotuksiin, kuten Saari ym. (2013) ja Svynarenko (2013) antavat ymmärtää – mitä tyytyväisempi yksilö on senhetkiseen työtilanteeseensa ansiotason ja työn sisällön sekä työsuhteen muodon osalta, sitä valoisammalta oma tulevaisuus työelämässä näyttää.

### **3.6 Työelämäasenteiden ja -orientaation välinen käsitteellinen suhde**

Kahdessa edeltävässä alaluvussa olen määritellyt työelämäasenteiden ja työelämäorientaation käsitteitä aiempiin tutkimuksiin tukeutuen. Tässä alaluvussa selvennän omaa käsitystäni ja määrittystäni työelämäasenteiden ja työelämäorientaation välisestä käsitteellisestä suhteesta sekä siitä, mitä kumpikin käsite pitää sisällään. Näiden kahden kattokäsitteen sisällön ja suhteen ymmärtäminen on tärkeää tutkimuksen selkeyden kannalta, koska määritelmät ovat pohjana sille, kuinka olen operationalisoinut käsitteet ja mitä muuttujia olen valinnut käyttämästäni tutkimusaineistosta käsiteltäväksi.

Aiempaan tutkimuskirjallisuuteen perehtyminen osoittaa, että työelämäasenteet ja työelämäorientaatio kulkevat sekä käsitteinä että ilmiöinä tiiviisti lomittain ja osittain jopa ristikkäin. Ilmiöinä näen niiden jakavan samanlaisen pohjan, jota molemmilla käsitteillä jossain mielessä pyritään kuvaamaan. Laajassa mittakaavassa katson niiden molempien kuvastavan yksilön suhtautumista työhön, työelämään ja työllistymiseen. Lisäksi ne molemmat kuvastavat yksilön odotuksia työelämää kohtaan sekä näkemyksiä ja jäsennyksiä työelämästä. Tältä yhteiseltä laajemman mittakaavan perustalta nämä kaksi käsitettä kuitenkin eriytyvät hieman eri suuntiin. Kuviossa 1 olen pyrkinyt kuvaamaan tätä käsitteiden jakamaa yhteistä laajaa pohjaa sekä niiden eriytymistä siitä.





Kuvio 1. Työelämäasenteiden ja -orientaation käsitteellinen suhde toisiinsa.

Alaluvuissa 3.4 ja 3.5 olen tarkemmin eritellyt työelämäasenteisiin ja työelämäorientaatioon liittämieni alakäsitteiden sisältöjä. Lyhyesti voidaan kuitenkin todeta, että työelämäasenteiden sisältämillä alakäsitteillä kuvaan perustavanlaatuisia asenteita ja arvoja, joita yksilöllä on työtä, työelämää ja työskentely-ympäristöä kohtaan. Toisin sanoen työelämäasenteet kuvastavat, millaisia asioita yksilö pitää työssään, työympäristössään ja työelämässä hyvinä ja odotettavina, ja kuinka hän näissä konteksteissa havaitsemiinsa asioihin ja ilmiöihin suhtautuu. Työelämäasenteiden voidaan nähdä olevan työelämäorientaatioita pysyvämpiä, ja sen vuoksi näistä kahdesta työelämäasenteiden voidaan katsoa olevan se työelämään suhtautumisen puoli, joka jossain määrin yhdistänee sukupolven jäseniä toisiinsa.

Työelämäorientaatioon liittämäni työelämäsuhteen alakäsitteeseen sisällytän työorientaation käsitteen (ks. luku 3.5). Kokonaisuudessaan katson työelämäorientaation kuvaavan yksilöllisiä kokemuksia ja käsityksiä työstä ja työelämästä, työhön ja työelämään liitettyjä päämääriä ja tulevaisuuden näkymiä, yksilön työelämä tietoja ja -taitoja sekä niihin liittyvää käsitystä omaa osaamista vastaavista työtehtävistä ja työllistymisen keinoista. Työelämäorientaation käsitän työelämäasenteita muuttuvammaksi suhtautumiseksi työelämään. Työelämäorientaatiot ovat tulevaisuuteen suuntautuvia ja ohjaavat yksilön toimintaa. Kuten edeltävässä luvussa on tuotu esiin, työelämäorientaatiot rakentuvat erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa, erityisesti koulutusinstituutioiden vaikutuspiireissä. Tämän vuoksi ne voivat myös rakentua uudelleenlaisiksi, kun yksilö siirtyy elämänsä aikana sosio-kulttuurisesta kontekstista toiseen.

## 4 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA METODOLOGIA

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Tässä pro gradu -tutkielmassani tarkastelen nuorten Y-sukupolven työelämäasenteita ja työelämä-orientaatioita. Tutkimustehtävänäni on selvittää, miten Y-sukupolvi suhtautuu työelämään, työhön ja työllistymiseen ja millaisia odotuksia Y-sukupolvella on näitä kohtaan – toisin sanoen siis tutkin, millaisia piirteitä on Y-sukupolven työelämäasenteissa ja -orientaatioissa. Lisäksi tutkin, onko työelämäasenteiden ja -orientaation suhteen erotettavissa yhtenäistä nuorten Y-sukupolvea. Tarkat tutkimuskysymykseni ovat seuraavanlaiset:

- 1) Millaisia asioita Y-sukupolvi pitää tärkeinä työssä?
- 2) Millaisia asenteita Y-sukupolvella on työttömyyttä kohtaan?
- 3) Millaisena Y-sukupolvi näkee tulevaisuuden työelämän ja oman asemansa siinä?
- 4) Millaisena Y-sukupolvi näkee koulutuksen ja työelämän suhteen?

Tarkastelen kunkin kysymyksen kohdalla, onko eri vuosien aineistojen välillä eroja tai yhtäläisyyksiä, joiden voisi tulkita liittyvän sukupolvijakoon. Lisäksi vertailen vastauksia vastaajien sukupuolen, syntymävuoden ja iän, asuinseudun, koulutuksen, äidin koulutuksen sekä vastaajan opiskelu- ja elämäntilanteen suhteen. Nämä edellä mainitut demografiset taustatekijät ovat siis tutkimuksessani tarkasteltavia selittäviä taustamuuttujia kautta linjan.

Kvantitatiivinen tutkimus vaatii, että teoreettinen abstrakti käsite määritellään analyyttiseksi käsitteeksi, jota voidaan tutkimuksessa mitata. Tätä käsitteiden muuntamista mitattavaan muotoon kutsutaan operationalisoinniksi, jonka perustana on käsitteiden perusteellinen määrittelemineen. (Jokivuori & Hietala 2007, 182–183.) Olen hahmotellut ja määrittelyt tutkimukseni keskeisiä käsitteitä kolmannessa luvussa. Määritellyt käsitteet ovat toimineet perustana tarkkojen tutkimuskysymysten asettamiselle sekä aineiston analyysivaiheessa tekemilleni ratkaisuille. Y-sukupolven olen määrittelyt Järvensivua ym. (2014) mukaillen vuosina 1980–1990 syntyneiksi. Kaksi ensimmäistä tutkimuskysymystäni liittyvät työelämäasenteiden käsitteeseen. Työelämäasenteiden käsitteellä kuvaan asenteita ja arvoja, joita yksilöllä on työtä, työelämää ja työskentely-ympäristöä kohtaan. Työelämäasenteet siis kuvastavat, millaisia asioita yksilö pitää työssään, työympäristössään ja työelämässä hyvinä ja tärkeinä. Työelämään ja työhön liittyy myös työttömyys, johon kytkeytyviä asenteita toisen tutkimuskysymyksen kohdalla tarkastelen. Kaksi jälkimmäistä tutkimuskysymystäni puolestaan liittyvät työelämäorientaation käsitteeseen. Työelämäorientaatiolla tarkoitan yksilöllisiä kokemuk-

sia ja käsityksiä työstä ja työelämästä, työhön ja työelämään liitettyjä päämääriä ja tulevaisuuden näkymiä, yksilön työelämä tietoja ja -taitoja sekä niihin liittyvää käsitystä omaa osaamista vastaavista työtehtävistä ja työllistymisen keinoista. Sillä on siis ikään kuin sekä yksilöllinen että yleinen ulottuvuutensa: kunkin omat tulevaisuuden näkymät työelämässä sekä yleiset käsitykset tulevaisuuden työelämän piirteistä, ja lisäksi yksilölliset kokemukset koulutuksen ja työelämän välisestä suhteesta sekä toisaalta käsitys tai mielikuva koulutuksen ja työllistymisen välisestä suhteesta yleisemmällä tasolla. Alaluvussa 4.4 kuvaan tarkemmin, mitkä Nuorisobarometrien kyselylomakkeiden muuttujat olen sisällyttänyt kunkin tutkimuskysymyksen – ja siten siihen liittyvien teoreettisten käsitteiden – empiirisiksi mittareiksi.

## **4.2 Aineiston valinta ja aineiston keruun kuvaus**

Käyttämäni tutkimusaineisto koostuu Nuorisoasiain neuvottelukunnan ja Nuorisotutkimusseuran keräämistä Nuorisobarometreista vuosilta 2000, 2007 ja 2013. Nuorisobarometreissa on tarkasteltu nuorten asenteita työtä ja työllistymistä kohtaan niiden toteuttamisen alusta alkaen eli vuodesta 1994 lähtien (Myllyniemi 2014, 63). Aineisto muodostuu poikkileikkausaineistoista. Tässä tutkimuksessani tutkimusote lähenee pitkittäistutkimusta, muttei kuitenkaan ole varsinainen pitkittäistutkimus, koska eri vuosien aineistoja ei ole kerätty samoja vastaajia haastatteleamalla. Nuorisobarometrien perusjoukkoon kuuluvat Suomessa asuvat 15–29-vuotiaat nuoret pois lukien ahvenanmaalaiset. Näin ollen vuosina 2000, 2007 ja 2013 kerättyjen Nuorisobarometrien tutkimusjoukkoon kuuluvat nuoret ovat syntyneet vuosien 1971 ja 1998 välillä. Olen kuitenkin valinnut tutkimusjoukkokseni vain vuosina 1980–1990 syntyneet Järvensivun ym. (2014) Y-sukupolven määritelmää mukaillen. Vuoden 2000 tutkimusjoukon nuorimmat kuuluvat vielä vuoden 2013 tutkimusjoukon vanhimpiin, koska vuoden 2000 vastaajista tutkimuksessani on mukana vuosina 1980–1985 syntyneet, vuoden 2007 vastaajista 1980–1990 syntyneet ja vuoden 2013 osalta 1984–1990 syntyneet.

Päädyin hyödyntämään vuosien 2000, 2007 ja 2013 Nuorisobarometreja, koska katsoin mielekkääksi mahdollisuuden vertailla ja yhdistää eri vuosina saatuja tuloksia. Nuorisobarometrit tarjoavat kattavan kuvan koko Suomen nuorisosta, mikä osaltaan tekee tutkimuksesta mielenkiintoista. Aiempien tutkimusten (ks. esim. Myllyniemi 2014) perusteella oletan, että eri vuosina kerättyjen aineistojen välillä ei ole mittavia eroja nuorten työelämäasenteissa, mutta oletan kuitenkin, että joitakin eroja löytyy. Oletettavasti taloudellinen tilanne vaikuttaa siihen, kuinka epävarmana tulevaisuuden työelämää ja työllistymistä pidetään, ja tällaisia vaihteluja nousee esiin valitsemistani aineistoista. Tein vuosikohtaiset aineistovalintani kolmen kriteerin perusteella. Ensinnäkin Nuorisobarometrien

kyselylomakkeiden sisällöt vaihtelevat vuosittain, ja näiden kolmen vuosikerran kyselylomakkeet vastasivat parhaiten toisiaan ja tutkimustehtävääni. Toiseksi halusin ehdottomasti tarkastella uusinta tutkielmanteon aloitushetkellä saatavissa ollutta vuosikertaa ja valita muut kaksi vuosikertaa siten, että aineistonkeruun aikavälit ovat mahdollisimman tasamittaiset. Kolmas ja aineiston aikahaarukkaa rajaavin syy oli haluni tarkastella sellaisia aineistoja, joiden tutkimusjoukko koostuu niin sanotusta Y-sukupolvesta.

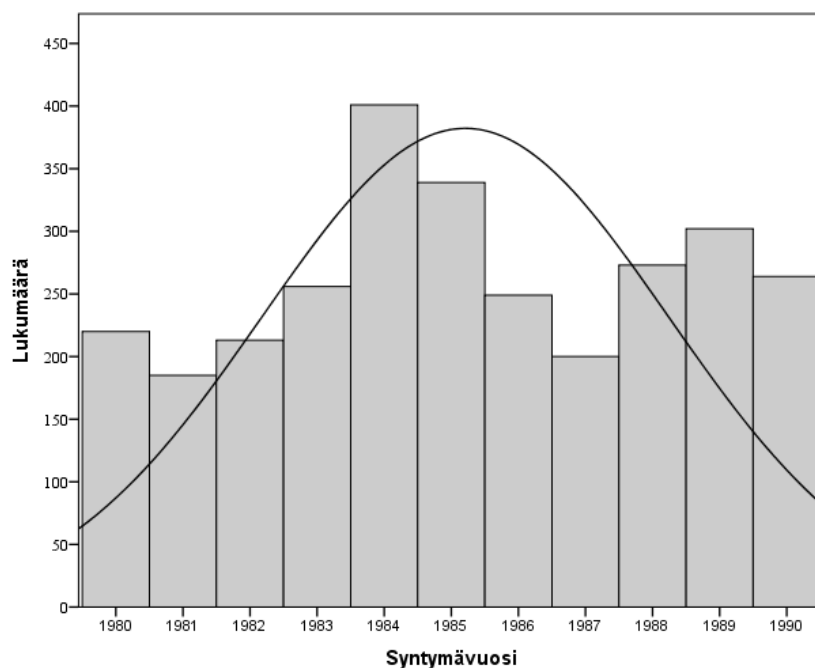
Vuoden 2000 Nuorisobarometriaineisto kerättiin huhtikuussa 2000 puhelinhaastatteluin strukturoitua kyselylomaketta käyttäen. Aineistonkeruu toteutettiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Työvoimatutkimuksen otos poimitaan ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta kahdesti vuodessa. Otos koostuu viidestä rotaatioryhmästä, jotka ovat tulleet tutkimukseen mukaan eri kuukausina. Vuoden 2000 nuorisobarometrin otokseen poimittiin 1552 suomenkielistä nuorta useammasta rotaatioryhmästä ottamalla mukaan kaikki 15–29-vuotiaat. Tutkimuksen netto-otokseksi jäi yllipeiton jälkeen 1549 henkilöä. Haastatteluja saatiin kaikkiaan 1339. Vastausprosentti oli siis 86,4 prosenttia. Yleisimpänä kadon syynä oli tavoittamattomuus. (Koodikirja 2000.) Vuoden 2007 Nuorisobarometriaineisto kerättiin huhtikuussa 2007 puhelinhaastatteluin strukturoitua kyselylomaketta käyttäen. Iän, sukupuolen, äidinkielen ja asuinpaikan mukaan kiinteä otos poimittiin satunnaisotannalla väestörekisteritiedoista. Tutkimusta varten haastateltiin 1903 nuorta, joista 103 oli ruotsinkielisiä.<sup>3</sup> (Koodikirja 2007.) Vuoden 2013 Nuorisobarometriaineisto kerättiin kesällä 2013. Haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluina strukturoitua kyselylomaketta käyttäen. Otos poimittiin satunnaisotannalla väestötietojärjestelmästä, ja se oli suuruudeltaan 22 215 henkilöä, josta 625 oli ruotsinkielisiä. Haastatteluihin saatiin 1802 suomenkielistä ja 100 ruotsinkielistä nuorta. Varsinaisia yhteydenottoja tehtiin 7382, mutta 5430 henkilöä kieltäytyi haastattelusta, neljä haastattelua keskeytyi systeemihäiriön takia ja 45 soitossa henkilö oli kykenemätön vastaamaan esimerkiksi vammaisuuden vuoksi. Vastausprosentti oli 26 prosenttia, kun suhteutetaan toteutuneet haastattelut kaikkiin haastatteluyrityksiin. (Koodikirja 2013.)

---

<sup>3</sup> Vuoden 2007 vastausprosentti ei ole tiedossa.

### 4.3 Aineiston ja tutkimusjoukon kuvailu

Edellä on esitelty alkuperäisten Nuorisobarometrien (2000, 2007 ja 2013) aineistot keruutapoineen ja vastaajamäärineen. Omassa tutkimuksessani en kuitenkaan käyttänyt koko aineistoja, kuten olen aiemmin kuvannut. Sen sijaan tutkin vain vuosina 1980–1990 syntyneitä vastaajia voidakseni tarkastella Järvensivun ym. (2014) määritelmän mukaista Y-sukupolvea. Tämän rajauksen myötä kaikista alkuperäisistä aineistoista jäi useita satoja vastaajia pois. Siitä huolimatta aineiston koko pysyi suurena (N=2902). Koska joinain vuosina syntyneitä vastaajia on kaikissa kolmessa Nuorisobarometriaineistossa, on näinä vuosina syntyneitä vastaajia luonnollisesti myös enemmän käyttämässäni aineistossa.



Kuvio 2. Vastaajien jakautuminen syntymävuoden mukaan.

Kuviossa 2 on havainnollistettu käyttämäni aineiston vastaajien jakautumista syntymävuoden mukaan. Syntymävuoden mukaiset vastaajamäärät vaihtelevat 185:n ja 401:n välillä. Kuvioista käy ilmi, että vuosina 1984 ja 1985 syntyneitä vastaajia on tässä aineistossa selkeästi eniten, koska heitä on ollut jokaisessa käyttämässäni Nuorisobarometriaineistossa. Tutkimusaineistoni Y-sukupolvi painottuu sukupolven oletetulle keskivaiheelle ja nuorimpiin sukupolven edustajiin, kun puolestaan vanhimmat sukupuolen edustajat ovat hieman aliedustettuina muihin kohortteihin nähden. En kuitenkaan usko aineiston pienen vinouman olevan haitallinen ottaen huomioon tutkimusjoukon suuren koon. Yksittäiset ikävuodet (erityisesti 23–27-vuotiaat sekä 17–18-vuotiaat) ovat jokseenkin yliedustettuina aineistossani. Tämän vuoksi käytän luokittelua 15–19-vuotiaisiin, 20–24-vuotiaisiin ja 25–29-vuotiaisiin niissä tapauksissa, kun tutkimuksessani tarkastelen iän vaikutusta.

#### 4.4 Tutkimuksessa käytetyt muuttujat

Tutkimuskysymyksiä on neljä, kuten edellä on todettu.. Seuraavaksi esittelen taulukossa 2, mitkä Nuorisobarometriksen kysymyksistä liittyvät kuhunkin tutkimuskysymykseeni. Lisäksi taulukossa on havainnollistettu työelämäasenteiden ja -orientaation käsitteiden ja niiden määrittelyjen suhdetta tutkimuskysymyksiini sekä niihin liittyviin mittareihin.

Tutkimuksessani käyttämäni barometrikohtaiset mittarit ovat nähtävissä liitteissä 1–3 sellaisessa muodossa kuin ne ovat kyselylomakkeissa olleet. Kuhunkin tutkimuskysymykseeni vastaamaan olen poiminut barometriksen kyselyistä sellaiset mittarit, jotka käsitteiden operationalisoinnin kautta näyttävät tuottavan tutkimuskysymykseen liittyvää tietoa. Olen analysoinut mittareilla saatuja tuloksia tekemättä summamuuttujia, koska kolmen hieman eri kyselylomakepohjan avulla kerätyn barometriaineiston yhdistämisen jälkeen summamuuttujien tekeminen ei ollut mahdollista.

Taulukko 2. Tutkimuksessa käytetyt muuttujat tutkimuskysymyksittäin.

Tutkimuskysymys	Käsite	Määrittely	Muuttuja (Aineistonkeruuvuosi)
1) Millaisia asioita Y-sukupolvi pitää tärkeinä työssä?	Työelämäasenteet	Asiat, joita yksilö pitää työssään, työympäristössään ja työelämässä tärkeinä	Mikä seuraavista on tärkein vaihtoehto työssä olossa: palkan määrä, työsuhteen pysyvyys, työn sisältö, työn sosiaalinen arvostus, työn kautta syntyvät ihmis-suhteet, urakehitys-/etenemismahdollisuudet (2000 & 2007)
			Työelämässä työn sisältö on tärkeämpi kuin työstä maksettava palkka (2013)
2) Millaisia asenteita Y-sukupolvella on työttömyyttä kohtaan?	Työelämäasenteet	Asenteet ja arvot, joita yksilöllä on työtä, työelämää ja työskentely-ympäristöä kohtaan	Työttömyysturvan vastikkeeksi nuorten työttömien olisi tehtävä jotakin yhteiskuntaa hyödyttävää työtä. (2000, 2007 & 2013)
			Monien mielestä työttömyys on yksilön oma vika (2007)
			Useimmiten ihmiset suhtautuvat alentuvasti työttömiin (2007)
			Ystäväni mielestä on OK olla työtön (2007)
			Jos joutuu työttömäksi, ei se ole itsestä kiinni, vaan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä (2007)
			Työttömän on vaikea suunnitella elämää ja tulevaisuutta (2007)
			Työttömät tulevat taloudellisesti riippuvaisiksi toisista ihmisistä (2007)
			Työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöä (2007)
			Työttömänä itseluottamus katoaa (2007)
			Työttömänä terveys huononee (2007)

Tutkimuskysymys	Käsite	Määrittely	Muuttuja (Aineistonkeruuvuosi)
3) Millaisena Y-sukupolvi näkee tulevaisuuden työelämän ja oman asemansa siinä?	Työelämäorientaatio	Asiat, joita yksilö pitää työssä ja työelämässä tärkeinä	Työttömän osaaminen jää jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista (2007)
			Työttömyys on häpeällistä (2007)
			Kuinka tärkeitä sinulle ovat seuraavat asiat? Työ, vapaa-aika, aineellinen hyvinvointi (2013)
			Yhteisöllisyyden merkitys korostuu (2000 & 2007)
			Tuloerot kasvavat suomalaisessa yhteiskunnassa (2000 & 2007)
			Väestö keskittyy muutamiin harvoihin keskuksiin (2000 & 2007)
			Yhteiskunnallisten ääriliikkeiden merkitys kasvaa (2000 & 2007)
			Turvattomuus lisääntyy yhteiskunnassa (2000 & 2007)
			Ulkomaalaisten osuus Suomessa kasvaa (2000 & 2007)
			Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista (2000, 2007 & 2013)
4) Millaisena Y-sukupolvi näkee koulutuksen ja työelämän suhteen?	Työelämäorientaatio	Työhön ja työelämään liitetyt käsitukset ja tulevaisuuden näkymät	Työurallani tulen saavuttamaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin vanhemmillani on (2000, 2007 & 2013)
			Joudun todennäköisesti vaihtamaan työurallani työpaikkaa useasti (2000, 2007 & 2013)
			Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan (2007 & 2013)
			Suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä (2007 & 2013)
			Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun (2007 & 2013)
			Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa (2013)
			Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa (2013)
			Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia (2000, 2007 & 2013)
			Miten nykyiset työtehtäväsi vastaavat koulutustasi? Täysin/melko hyvin/jonkin verran/ei lainkaan/ei osaa sanoa (2000, 2007 & 2013)
			Oletko tyytyväinen nykyiseen koulutukseesi, jos ajattelet työn saantia ja omaa tulevaisuuttasi? Kyllä/ei (2000 & 2007)

Luvussa 5 esittelen tutkimustuloksiani siten, että luvun alussa kerron tutkimusjoukon demografisista taustamuuttujista, jonka jälkeen kutakin tutkimuskysymystä käsitellään omassa alaluvussaan, jossa tarkastellaan siihen liittyvien muuttujien tuottamia tuloksia. Tätä ennen seuraavassa alaluvussa esittelen tekemääni analyysiin liittyviä valintoja ja taustoja sekä käyttämäni analyysimenetelmät.

## 4.5 Analyysimenetelmät ja analyysin taustat

Aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmiston avulla. Analysoinnissa on käytetty sekä monimuuttujamenetelmiä että muita, yksinkertaisempia tilastollisia menetelmiä. Monimuuttujamenetelmiä käytämällä on pyritty pääsemään kuvailevaa tutkimusta syvemmälle selvittämällä eri taustatekijöiden sekä työelämäasenteiden ja -orientaatioiden kausaliteettiyhteyksiä. Jotta demografisten taustatekijöiden yhteyksiä vastaajien ilmaisemiin työelämäasenteisiin ja -orientaatioihin on voitu tutkia, on täytynyt tarkastella taustatekijöiden keskinäisiä korrelaatioita. Taustamuuttujat eivät saa korreloida keskenään liian voimakkaasti, jotta multikollineaarisuuden ongelmaa ei synny regressiomalleja rakennettaessa. Korrelaation voimakkuudesta puhuttaessa mitään virallista yleisesti hyväksyttyä raja-arvoa ei ole, mutta ihmistieteissä jo 0,4–0,5 on vahva korrelaatio (Pyöriä ym. 2013, 201; Joki-vuori & Hietala 2007, 37). Pearsonin korrelaatiokertoimen mukaiset korrelaatiokertoimet on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Korrelaatiot demografisten taustamuuttujien välillä.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Vastaus- vuosi	Syntymä- vuosi	Ikäluokka	Sukupuoli	Asuinseutu	Koulutus	Opiskelu- tilanne	Elämänti- lanne	Äidin koulu- tus	
1	1								
2	0,491***	1							
3	0,663***	-0,255***	1						
4	0,002	0,047*	-0,036*	1					
5	-0,103***	-0,017	-0,105***	0,018	1				
6	0,491***	-0,214***	0,700***	-0,080***	-0,073***	1			
7	0,503***	-0,155***	0,662***	-0,011	-0,052**	0,634***	1		
8	0,267***	-0,090***	0,359***	-0,036	0,021	0,313***	0,596***	1	
9	-0,085***	0,014	-0,085***	0,072***	-0,043*	-0,117***	-0,073***	-0,015	1

Korrelaation tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$

Kuten arvata saattaa, vastausvuosi korreloi voimakkaasti syntymävuoden ja ikäluokan kanssa. Koska alkuperäisestä Nuorisobarometriaineistosta on rajattu vain tiettyinä vuosina syntyneet vastaajat mukaan ja aineisto on kerätty tietyn ikäisiltä nuorilta, on vastausvuosi syntymävuoteen ja ikäluokkaan yhteydessä. Syntymävuosi vaikuttaa yhdessä vastausvuoden kanssa siihen, mihin ikäluokkaan vastaaja kuuluu. Koulutus korreloi voimakkaasti vastausvuoden ja erityisesti ikäluokan kanssa. Tä-



mäkin on loogista, sillä mitä nuorempi vastaaja, sen todennäköisemmin hänellä ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Opiskelutilanne puolestaan korreloi vahvasti vastausvuoden, ikäluokan, koulutuksen ja elämäntilanteen kanssa. Arvatenkin vastaajan ikä (joka puolestaan on yhteydessä vastausvuoteen) ja koulutustausta vaikuttavat siihen, minkä koulutusasteen oppilaitoksessa vastaaja opiskelee tai opiskeleeko ollenkaan. Elämäntilanne-muuttuja on osittain päällekkäinen opiskelutilanteen kanssa, koska opiskelijuus on myös yhdenlainen elämäntilanne, jota muuttujalla on mitattu. Sukupuoli, asuinseutu ja äidin koulutus eivät sen sijaan korreloi voimakkaasti muiden taustatekijöiden kanssa. Erityisesti näiden kolmen taustatekijän vaikutusta työelämäasenteisiin ja -orientaatioon voidaan tutkia yhdessä muiden valikoitujen taustatekijöiden kanssa vailla huolta multikollineaarisuudesta.

Muuttujia on uudelleenluokiteltu ja -koodattu eri vuosien Nuorisobarometriaineistoja yhdistettäessä ja jälleen vielä analyysivaiheessa, jotta muuttujien luokittelutavat ovat olleet sopivia käytettyjä analyysimenetelmiä varten. Aineistoja yhdistettäessä erityisesti vastaajien koulutustaustasta kertovaa muuttujaa jouduttiin luokittelemaan uudelleen huomattavasti, jotta siitä saatiin yhtenäinen taustamuuttuja koko aineistolle, koska eri vuosien kyselyissä oli tiedusteltu vastaajan koulutusta eri tavoin. Tiedustelutavat poikkesivat toisistaan niin paljon, että ainoaksi vaihtoehdoksi jäi luokitella vastaajat niihin, joilla on jokin peruskoulun jälkeinen tutkinto ja niihin, joilla sellaista ei ole. Tämän vuoksi vastaajia ei voida tässä tutkimuksessa tarkastella sen tarkemmin koulutusasteen mukaan, vaan täytyy tyytyä yleistävään kahtiajakoon. Muiden taustamuuttujien kohdalla ei menetetty yhtä rajusti hienojakoista taustatietoa, vaan uudelleenluokitukset ovat mukailleet kyselylomakkeissa käytettyjä jakoja. Osa mittareista, joiden avulla on selvitetty vastaajien mielipiteitä, näkemyksiä ja asenteita (ks. luku 4.4 tutkimuksessa käytetyistä muuttujista), on sisältänyt *en osaa sanoa* -vastausvaihtoehdon. Tähän kategoriaan lukeutuvat vastaukset on poikkeuksetta koodattu puuttuviksi tiedoiksi, jotteivät ne vääristä tuloksia. Tämä on perusteltua siksi, ettei kyseessä ole ollut tässä tapauksessa kysymykset, joihin vastaajilla ei olisi tietopohjaa vastata, vaan *en osaa sanoa* -vastauksen antaminen johtunee vastaajan jäsentymättömästä mielipiteestä. Olen katsonut aiheelliseksi tarkastella, missä määrin vastaajat ovat samaa tai eri mieltä heille esitettyjen väitteiden kanssa, jolloin *en osaa sanoa* -vastaus on tulkittavissa siten, ettei vastaajalla ole asiasta mielipidettä, ja siksi se on yksiselitteisesti jätetty huomiotta. Olen pääsääntöisesti myös yhdistänyt muut vastausasteikkojen vastausluokat siten, että on syntynyt samanmielisten luokka (*täysin samaa mieltä* ja *jokseenkin samaa mieltä*) ja erimielisten luokka (*täysin eri mieltä* ja *jokseenkin eri mieltä*). Tarpeelliseksi katsomissani kohdissa olen kuitenkin tarkastellut kaikkia luokkia myös erikseen havainnollistaakseni vastausten jakaumaa ja näkemysten kirjoa. Vastausluokkien erottaminen kahdeksi luokaksi on

palvellut logistisen regressioanalyysin toteuttamista ja toisaalta myös selkeyttänyt tutkimustulosten käsittelyä.

Tutkimus voi olla luonteeltaan kuvailevaa ja selvittävää (eksploratiivista) tai vahvistavaa ja selittävää (konfirmatorista), ja regressioanalyysin käyttötapaa voidaan jakaa karkeasti konfirmatoriseen ja eksploratiiviseen. Konfirmatorisessa käyttötavassa tutkija päättää vahvasti teoreettiseen viitekehykseen nojaten, mitkä selittäjämuuttujat otetaan analyysiin. Tällöin analysoidaan, mitkä näistä teoreettisesti ilmiöön yhteydessä olevista tekijöistä ovat tilastollisten tunnuslukujen mukaan selittäviä tekijöitä. Eksploratiivisessa käyttötavassa malliin puolestaan lisätään kaikki saatavilla olevat mahdollisesti asiaan vaikuttavat muuttujat ja katsotaan, mitkä niistä ovat ilmiön kannalta selitysoimaisia. Tavoitteena on tiivistää suuri joukko mahdollisia selittäjiä ilmiön kannalta olennaisiin tekijöihin. (Jokivuori & Hietala 2007, 43–44.) Jokivuoren ja Hietalan (mt. 44) mukaan "käytännössä regressioanalyysin onnistunut käyttö on kompromissi konfirmatorisesta ja eksploratiivisesta lähestymistavasta". Tässä tutkimuksessa olen osittain toiminut konfirmatorisen ja osittain eksploratiivisen käyttötavan mukaisesti: taustamuuttujiksi valitsemistani muuttujista sukupuolen, koulutuksen, asuinseudun ja äidin koulutuksen on luvuissa 2, 3 ja 5.1 esiteltyjen tutkimusten mukaan havaittu olevan yhteydessä työelämään liittyviin näkemyksiin ja kouluttautumiseen, joten siksi olen valinnut ne konfirmatorista lähestymistapaa noudattaen taustamuuttujiksi. Sukupolven määräytymiseen vaikuttaa syntymävuosi, joten Y-sukupolven asenteita ja orientaatiota tutkittaessa on sekin ollut syytä ottaa mukaan yhdeksi taustatekijäksi konfirmatorista lähestymistapaa mukailleen. Toisaalta olen arvellut, että myös opiskelu- ja elämäntilanteella voisi olla yhteyksiä työelämään suhtautumiseen. Lisäksi sukupolvitarkastelun tueksi olen lisännyt selitysmalleihin vastausvuoden ja ikäluokan tarkastellakseni, ovatko ne selitysoimaisia. Jälkimmäiset muuttujavalinnat olen siis tehnyt eksploratiivisen lähestymistavan mukaisesti.

Tutkimukseni keskeisimpänä analyysimenetelmänä on (binääri-)logistinen regressioanalyysi. Logistisessa regressioanalyysissä selitettävä tekijä on aina kaksiluokkainen eli dikotominen, kun puolestaan lineaarisessa regressiossa ja multinomiaalisessa logistisessa regressiossa se voi olla kolmi- tai useampiluokkainen (Jokivuori & Hietala 2007, 58, 78). Olen päättänyt luokittelemaan selitettävät muuttujat kaksiluokkaisiksi yksinkertaistaakseni ja selkiyttääkseni tutkittavia asenteita ja näkemyksiä. Useimpien muuttujien kohdalla dikotomia on tarkoittanut vastaajien jakamista väitteen kanssa samanmielisiin ja erimielisiin sen sijaan, että olisi erikseen tarkasteltu *täysin* ja *jokseenkin* samaa tai eri mieltä olevia neljänä eri ryhmänä. Logistinen regressioanalyysi on hyvin joustava selittävien muuttujien mitta-asteikkoa kohtaan: sekä luokitteluasteikon muuttujat että jatkuvat muuttujat ovat kelvollisia. Kustakin selittävästä muuttujasta määritellään jokin arvo vertailutasoksi, jota vasten

tarkastellaan saman tekijän muita luokkia. Tuloksena saaduista vetosuhteista tarkastellaan, kuinka paljon selittävässä muuttujassa tapahtuva yhden luokan muutos kasvattaa todennäköisyyttä kuulua selitettävän muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan. (Jokivuori & Hietala 2007, 56, 58.) Tässä tutkimuksessani olen käyttänyt vertailutasona luokittelusteikon taustamuuttujissa (kaikki muut paitsi syntymä- ja vastausvuosi) viimeistä luokkaa ja selitettävän muuttujan suurempiarvoisena luokkana samanmielisten ryhmää (niissä tapauksissa, joissa on tarkasteltu saman- ja erimielisiä), eli olen tarkastellut todennäköisyyttä olla samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa. Selitysmallien (näennäis-)selitystasetta olen arvioinut Nagelkerken R Square -luvun avulla. Mallit olen rakentanut käyttäen pakottavaa menetelmää (Jokivuori & Hietala 2007, 66), eli kaikki selittävät muuttujat on otettu selitysmalliin yhdellä kertaa.

Tutkimuksessani olen käyttänyt logistisen regressioanalyysin tukena kuvailevana analyysimenetelmänä ristiintaulukointia, joka soveltuu hyvin aineiston kuvailuun ja osajoukkojen vertailuun. Osajoukkojen välisten erojen yleistettävyyden selvittämiseen olen käyttänyt khiin neliö -testiä ( $\chi^2$ -riippumattomuustestiä), jolla saadaan selville havaittujen erojen tilastolliset merkitsevyydet. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 189.) Ristiintaulukointi toimii ryhmien välisten erojen havainnollistajana, eli sen avulla olen esitellyt, missä määrin ja miten Y-sukupolvi jakautuu taustatekijöidensä mukaisesti kannattamaan työelämään liittyviä väitteitä.

Kruskal-Wallis testillä voidaan tarkastella, eroavatko kahden tai useamman ryhmän keskiarvot toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Kruskal-Wallis testi on yksisuuntaisen varianssianalyysin ei-parametrinen vastine, jota olen käyttänyt kun varianssianalyysin ehdot eivät täyty eli kun ryhmien varianssit eivät ole likimainkaan samansuuruisia tai kun otokset noudata normaalijakaumaa. (Nummenmaa 2009, 261–267.) Olen käyttänyt Kruskal-Wallis testiä, kun olen tarkastellut logistisen regressioanalyysin tueksi joidenkin yksittäisten taustatekijöiden yhteyttä selitettävään tekijään. Tällaisissa tilanteissa on esimerkiksi löytynyt logistisessa regressioanalyysissä joitakin muuttujaluokkia, joiden vetosuhde selitettävään muuttujaan nähden on suuri, muttei logistisen regressioanalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevä. Näissä tapauksissa olen halunnut Kruskal-Wallis testin avulla tarkistaa, onko selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa, jos tarkastellaan kaikkia selitettävän muuttujan vastausluokkia (*täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä*) ja vastaajien ryhmittymistä niihin.

## 5 Y-SUKUPOLVEN SUHTAUTUMINEN TYÖELÄMÄÄN

### 5.1 Y-sukupolven demografiset taustatekijät

Kaikkien keskeisten demografisten taustatekijöiden tunnusluvut on koottu taulukkoon 4, johon on eritelty kunkin taustatekijän osalta prosenttiosuus niistä vastaajista, joilta tieto on saatu. Vastaajien jakautumista syntymävuosien mukaan on esitelty jo edellä luvussa 4.3. Taulukosta havaitaan, että kukin ikäluokka edustaa noin kolmasosaa ja vastaajien sukupuolijakauma on erittäin tasainen. Asuinseudun osalta taulukkoon on eritelty, missä päin Suomea vastaajat asuvat. Vastaajien jakautuminen asuinseudun mukaan noudattaa samaa linjaa suomalaisen väestön sijoittumisesta manner-Suomeen joulukuussa 2013 (Väestörakenne 2013) – eroa väestörekisteritietoihin on aluekohtaisesti vain 0,08–3,66 prosenttiyksikköä.

Vastaajat on jaettu koulutustaustan suhteen kahtia: heihin, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa ja heihin, joilla on jokin peruskoulun jälkeinen tutkinto (ylioppilastutkinto, ammatillinen perustutkinto tai korkeakoulututkinto). Tämän tarkempaa jaottelua ei ollut mahdollista tehdä koko aineistolle, koska eri vuosien kyselyissä oli kysytty koulutustaustaa eri tavoin asetelluilla ja skaalatuilla kysymyksillä. Vastaajilta on tiedusteltu myös heidän opiskelu- ja elämäntilanteestaan eli pääasiallisesta toiminnastaan. Opiskelutilanne-muuttujan kohdalla *jossain muualla* -kategoriaan sisältyy vastausvaihtoehdot *työvoima- tai työllisyyskoulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa* ja *jossain muualla*. Korkeakouluksi puolestaan on luokiteltu sekä yliopistot että ammattikorkeakoulut. Elämäntilanne-muuttujan kohdalla vastaajat ovat itse saaneet määritellä, mikä on heidän pääasiallinen toimintansa. Elämäntilanne-muuttujan osalta *jokin muu* -kategoriaan on luokiteltu kuuluvaksi seuraavat vastaukset: *varusmies, sairaus-, työkyvyttömyys- tms. eläkkeellä, kotityötä tekevä, vanhempainvapaalla, työpajassa, ammattistartissa, työharjoittelussa tai työkokeilussa* sekä *jokin muu*. Opiskelutilanteen kohdalla 57,3 % kertoi opiskelevansa jossakin koulutuksessa, mutta vain 50,8 % määritteli itsensä päätoimiseksi koululaiseksi tai opiskelijaksi. Näin ollen voidaan päätellä, että erotuksena jäljelle jäävä 6,5 % opiskelee työnsä ohella.

Taulukko 4. Tutkimusjoukon demografiset taustatekijät.

Taustatekijät		Y-sukupolvi (N=2902)	
		n	% <sup>i</sup>
Vastausvuosi	2000	537	18,5
	2007	1458	50,2
	2013	907	31,3
Syntymävuosi	1980	220	7,6
	1981	185	6,4
	1982	213	7,3
	1983	256	8,8
	1984	401	13,8
	1985	339	11,7
	1986	249	8,6
	1987	200	6,9
	1988	273	9,4
	1989	302	10,4
	1990	264	9,1
Ikä	Keskiarvo (keskihajonta)	23,37 (3,98)	
	15–19	891	30,7
	20–24	976	33,6
	25–29	1035	35,7
Sukupuoli	Nainen	1434	49,4
	Mies	1468	50,6
Asuinseutu	Etelä-Suomi	1365	47,0
	Länsi-Suomi	807	27,8
	Itä-Suomi	348	12,0
	Pohjois-Suomi	382	13,2
Koulutus	Ei peruskoulun jälkeistä tutkintoa	967	33,3
	Jokin peruskoulun jälkeinen tutkinto	1934	66,7
Opiskelutilanne	Peruskoulussa	136	4,7
	Lukiossa	420	14,5
	Ammatillisessa koulutuksessa	382	13,2
	Korkeakoulussa (yliopisto tai AMK)	676	23,3
	Jossain muualla	45	1,6
	Ei opiskele	1238	42,7
	Koululainen/opiskelija	1469	50,8
Elämäntilanne (pääasiallinen toiminta)	Palkkatyössä	1062	36,7
	Yrittäjä	55	1,9
	Työtön tai lomautettu	131	4,5
	Jokin muu	173	6,0
Äidin koulutus	Ammatillinen perustutkinto	1018	35,1
	Opistotutkinto	450	15,5
	Ylioppilastutkinto	222	7,7
	Korkeakoulututkinto	580	20,0
	Ei tutkintoa	339	11,7
	Ei äitiä/Ei osaa sanoa	288	9,9

<sup>i</sup> Prosenttiosuus niistä vastaajista, joilta tieto on saatu.

Vuoden 2000 ja 2007 Nuorisobarometriaineistoissa tiedusteltiin vastaajilta sekä heidän isänsä että äitinsä koulutusta, mutta vuoden 2013 kyselyssä tiedusteltiin enää pelkästään äidin koulutusta. Tämän vuoksi isän koulutustietoa ei ole huomioitu analyyseissani, vaikka tutkimusten (esim. Myrskylä 2009) mukaan sekä isän että äidin koulutus vaikuttaa lasten kouluttautumiseen. Myrskylän (mt.) mukaan äidin korkea koulutus vaikuttaa lisäävän isän koulutusta enemmän lasten todennäköisyyttä kouluttautua korkeasti. Lisäksi äidin kouluttautuminen näyttää ehkäisevän hieman tehokkaammin lasten jättäytymistä pelkän peruskoulun varaan. On mielestäni tärkeää huomioida äidin koulutus yhtenä taustatekijänä tutkimuksessani, jotta voidaan tarkastella, onko äidin koulutuksella yhteyttä myös nuorten työelämäasenteisiin ja -orientaatioihin.

Taulukossa 4 esiteltyjä demografisia taustatekijöitä on tarkasteltu selittävinä taustamuuttujina analysoitaessa työelämäasenteisiin ja -orientaatioon liittyviä selitettäviä muuttujia (ks. luku 4.4). Kunkin selitettävän muuttujan kohdalla on siis tarkasteltu, onko demografisilla taustatekijöillä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä selitettävien muuttujien tulosten vaihteluun, eli toisin sanoen Y-sukupolven työelämäasenteisiin ja -orientaatioihin.

## **5.2 Työn tärkeimmät ominaisuudet**

Vuosina 2000 ja 2007 vastaajilta (n=1973) tiedusteltiin, mitä tekijää he pitävät työssä tärkeimpänä. Yli puolet (52,2 %) vastasi työn sisällön olevan tärkeintä. Seuraavaksi useimmin tärkeimmiksi nimettiin työsuhteen pysyvyys (16,7 %) ja palkan määrä (15,7 %). Vähemmän tärkeinä nähtiin urakehitys (8,8 %), työn kautta syntyvät ihmissuhteet (4,5 %) ja työn sosiaalinen arvostus (2,2 %). Vuoden 2013 kyselyssä puolestaan tiedusteltiin vastaajilta (n=904), kumpaa he pitävät työssä tärkeämpänä, palkkaa vai työn sisältöä. Huomattava enemmistö 85,1 prosenttiyksikön osuudella arvotti työn sisällön palkkaa tärkeämmäksi. Näin ollen voidaan päätellä, että Y-sukupolvi arvostaa työn sisältöä kaikista eniten.

Seuraavaksi tarkastellaan logistisen regressioanalyysin avulla (ks. taulukko 5), vaikuttavatko jotkin taustatekijät siihen, arvotetaanko työn sisältö palkan määrää korkeammalle. Tätä varten olen erotellut vuosien 2000 ja 2007 tutkimusjoukoista ne vastaajat, jotka ovat vastanneet työn sisällön tai palkan tärkeimmäksi työssä. Olen yhdistänyt nämä vastaajat vuoden 2013 tutkimusjoukon kanssa siten, että syntyy kaksi ryhmää: ne, joiden mielestä palkan määrä on tärkein (n=444) ja ne, jotka pitävät työn sisältöä tärkeimpänä (n=1799).

Taulukko 5. Tärkein asia työssä: työn sisältö vai palkan määrä? Vastausvuodet 2000, 2007 ja 2013. Logistinen regressio.

		Kumpi on työssä tärkeintä, työn sisältö vai palkka? Työn sisältö
		Vetosuhde
Vastausvuosi		1,130**
Syntymävuosi		0,907*
Ikäluokka	25–29-vuotiaat (ref.)	ns
	15–19-vuotiaat	2,487*
	20–24-vuotiaat	1,316
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	2,137***
Asuinseutu	Pohjois-Suomi (ref.)	ns
	Etelä-Suomi	0,946
	Länsi-Suomi	0,852
	Itä-Suomi	1,164
Koulutus	Ei peruskoulun jälk. tutkintoa (ref. jokin tutkinto)	0,487***
Opiskelutilanne	Ei opiskele (ref.)	***
	Peruskoulussa	1,726
	Lukiossa	3,123***
	Ammatillisessa koulutuksessa	1,247
	Korkeakoulussa	2,200**
	Jossain muualla	2,003
Elämäntilanne	Jokin muu (ref.)	ns
	Koululainen/opiskelija	0,675
	Palkkatyössä	0,762
	Yrittäjä	1,386
	Työtön/lomautettu	1,400
Äidin koulutus	Ei äitiä/EOS (ref.)	ns
	Ammatillinen perustutkinto	0,945
	Opistotutkinto	1,073
	Ylioppilastutkinto	0,905
	Korkeakoulututkinto	1,341
	Ei tutkintoa	0,842
Selitysaste		10,6 %
$\chi^2$ (df) Sig.		153,114 (23) ***
N		2228

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Logistisen regressioanalyysin mukaan vastausvuodella, syntymävuodella, ikäluokalla, sukupuolella, koulutuksella ja opiskelutilanteella on tilastollisesti merkitsevä yhteys siihen todennäköisyyteen, arvottaako yksilö työn sisällön vai palkan työn tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Kokonaisuudessaan

demografisista taustatekijöistä koostuva malli selittää 10,6 prosenttia arvovaihtelusta. Vastausvuoden vaikutuksen tutkiminen on ongelmallista, koska kysymyksen asettelu on ollut viimeisenä vastausvuonna erilainen kuin aiempina. Tulokset kuitenkin viittaavat siihen, että mitä lähemmäs nykyhetkeä vastausvuosissa on tultu, sitä todennäköisemmin vastaajat ovat pitäneet työn sisältöä tärkeimpänä ominaisuutena työssä. Lisäksi näyttää, että mitä myöhemmin vastaaja on syntynyt, sen pienempi todennäköisyys on, että hän arvottaa työn sisällön palkkaa korkeammalle. Vastaus- ja syntymävuoden todennäköisyysvaikutukset työn sisällön arvostamiseen ovat kuitenkin verrattain pieniä. Sen sijaan muilla neljällä tilastollisesti merkitsevällä taustatekijällä on suurempi vaikutus todennäköisyyksiin. Näitä vaikutuksia ja niiden ilmenemistä tarkastellaan seuraavaksi.

15–19-vuotiaat nimeävät vanhempia ikäluokkia todennäköisemmin työn sisällön tärkeimmäksi työn ominaisuudeksi. Ristiintaulukoimalla havaitaan kuitenkin, että nuorimmasta ikäluokasta kolme neljäsosaa nimeää työn sisällön työn tärkeimmäksi, mutta vanhemmissa ikäluokissa vastaava osuus on 81–83 prosenttia, eli hiukan suurempi ( $\chi^2=13,486$ ,  $df=2$ ,  $p=0,001$ ). Iän yhteydestä työn sisällön tai palkan arvostamiseen ei kuitenkaan voida tehdä kovin kestäviä johtopäätöksiä, koska nuorimman ikäluokan vastaajia on erityisesti vuosien 2000 ja 2007 vastaajissa ja vanhimman ikäluokan vastaajia puolestaan vuoden 2013 vastaajista, joten he ovat vastanneet hieman eri kysymykseen: enemmistöllä nuorimman ikäluokan vastaajista on ollut mahdollisuus nimetä jokin muu kuin työn sisältö tai palkka työn tärkeimmäksi ominaisuudeksi, jolloin heistä on iso osa pudonnut tästä työn sisällön ja palkan arvottamisen välisestä tarkastelusta pois. Sukupuolen yhteys työn ominaisuuksien arvottamiseen näkyy siten, että naiset arvottavat miehiä todennäköisemmin työn sisällön työn tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Ristiintaulukoinnin avulla nähdään, että miehistä neljäsosa pitää palkkaa ja vastaavasti kolme neljäsosaa työn sisältöä työn tärkeimpänä ominaisuutena. Naisista selkeästi suurempi osa, jopa 86 prosenttia, pitää työn sisältöä tärkeimpänä, ja palkkaa korkeimmalle arvottaa vain 14 prosenttia ( $\chi^2=49,327$ ,  $df=1$ ,  $p=0,000$ ). Logistisen regressioanalyysin perusteella vaikuttaa siltä, että jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaminen lisää todennäköisyyttä arvostaa työssä eniten työn sisältöä todennäköisemmin kuin palkkaa. Ristiintaulukoinnin mukaan ( $\chi^2=38,240$ ,  $df=1$ ,  $p=0,000$ ) jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneista 83 prosenttia ja ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevista 72 prosenttia nimeää työn sisällön työn tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Opiskelutilanteen osalta lukiolaiset ja korkeakoulussa opiskelevat arvostavat ei-opiskeleviin verrattuna todennäköisemmin työn sisältöä työn tärkeimpänä ominaisuutena. Ristiintaulukointi ( $\chi^2=53,881$ ,  $df=5$ ,  $p=0,000$ ) paljastaa, että peruskoulussa ja ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevista kaksi kolmasosaa nimeää työn sisällön tärkeimmäksi työssä, kun muissa oppilai-



toksissa opiskelevilla vastaava osuus on 83–88 prosenttia. Ei-opiskelevista puolestaan 79 % katsoo työn sisällön olevan työssä tärkeintä.

### **5.3 Työn tärkeys ja työttömyyteen liittyvät asenteet**

#### **5.3.1 Työn, vapaa-ajan ja aineellisen hyvinvoinnin tärkeys**

Vuoden 2013 kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin, kuinka tärkeinä he pitävät erinäisiä elämän osa-alueita ja arvoja. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka tärkeinä vastaajat pitivät työtä, vapaa-aikaa ja aineellista hyvinvointia. Vastaajista (n=904) selkeä enemmistö arvioi työn olevan heille joko melko tärkeää (55,6 %) tai hyvin tärkeää (22,7 %). Kuitenkin vielä suurempi enemmistö määrittelee myös vapaa-ajan olevan heille melko tärkeää (48,2 %) tai hyvin tärkeää (37,0 %). Myös aineellinen hyvinvointi (n=899) nähdään yleisesti ottaen tärkeänä (melko tärkeää 36,6 % ja hyvin tärkeää 6,6 %), mutta enemmistö vastaajista (41,6 %) toteaa aineellisen hyvinvoinnin olevan *ei tärkeää mutta ei yhdentekevää*.

Taulukossa 6 havainnollistetaan logistisen regressioanalyysin mukaista taustatekijöiden yhteyttä työn, vapaa-ajan ja aineellisen hyvinvoinnin tärkeäksi arvottamiseen. Elämänalueista työn tärkeänä pitämisen todennäköisyyteen on tilastollisesti merkitsevä yhteys vain sukupuolella ja opiskelutilanteella: naiset pitävät miehiä todennäköisemmin työtä tärkeänä. Opiskelutilanteen osalta jossain muualla kuin lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa tai korkeakoulussa (esim. työvoima-, työllisyys- tai oppisopimuskoulutuksessa) opiskelevien todennäköisyys pitää työtä tärkeänä on huomattavasti pienempi kuin ei-opiskelevien. Ei-opiskelevien elämäntilannetta työ – tai sen puute – määrittäneen vahvemmin kuin muiden, joten sinänsä ei ole yllättävää, että jonkin koulutusinstituution toimintaan osallistuvien todennäköisyys pitää työtä tärkeänä on pääsääntöisesti pienempi kuin ei-opiskelevien.

Vapaa-ajan arvostamisen todennäköisyyteen puolestaan on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sukupuoli, asuinseutu ja koulutus. Sen lisäksi, että naiset arvostavat miehiä todennäköisemmin työtä, arvostavat he myös miehiä suuremmalla todennäköisyydellä vapaa-aikaa. Asuinseutu vaikuttaa vapaa-ajan arvostamiseen seuraavasti: Etelä-Suomessa asuvilla on pohjoissuomalaisiin verrattuna yli kaksi kertaa suurempi todennäköisyys pitää vapaa-aikaa tärkeänä. Myös Länsi- ja Itä-Suomessa todennäköisyys arvostaa vapaa-aikaa on Pohjois-Suomea suurempi, mutta erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Koulutuksen vaikutus näyttäytyy siten, että jonkin peruskoulun jälkeisen tutkin-

non suorittaneet pitävät vapaa-aikaa todennäköisemmin tärkeänä verrattuna niihin, joilla ei ole mitään peruskoulun jälkeistä tutkintoa.

Taulukko 6. Työn, vapaa-ajan ja aineellisen hyvinvoinnin arvostus vuonna 2013. Logistinen regressio.

		Elämänaalueen arvostus: tärkeä		
		Työ	Vapaa-aika	Aineellinen hyvinvointi
		Vetosuhde	Vetosuhde	Vetosuhde
Syntymävuosi		1,105	1,021	1,054
Ikäluokka	20–24 (ref. 25–29)	1,141	1,358	1,413
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	1,487*	1,631*	1,149
Asuinseutu	Pohjois-Suomi (ref.)	ns	*	ns
	Etelä-Suomi	0,736	2,198**	1,486
	Länsi-Suomi	0,993	1,436	1,132
	Itä-Suomi	0,791	1,359	1,171
Koulutus	Ei peruskoulun jälk. tutkintoa (ref. jokin tutkinto)	0,772	0,341**	0,875
Opiskelutilanne	Ei opiskele (ref.)	ns	ns	ns
	Lukiossa	0,000	0,000	0,000
	Ammatillisessa koulutuksessa	1,153	2,025	1,072
	Korkeakoulussa	0,908	1,300	0,896
	Jossain muualla	0,210*	0,969	1,254
Elämäntilanne	Jokin muu (ref.)	ns	ns	ns
	Koululainen/opiskelija	1,165	0,612	0,987
	Palkkatyössä	1,194	0,899	1,165
	Yrittäjä	1,100	0,632	1,719
	Työtön/lomautettu	0,658	0,784	0,998
Äidin koulutus	Ei äitia/EOS (ref.)	ns	ns	ns
	Ammatillinen perustutkinto	0,670	0,686	1,031
	Opistotutkinto	0,695	0,722	1,196
	Ylioppilastutkinto	0,422	0,529	1,051
	Korkeakoulututkinto	0,684	0,691	0,999
	Ei tutkintoa	0,761	0,413	1,047
	Selitysaste	4,9 %	7,2 %	3,2 %
$\chi^2$ (df) Sig.		29,019 (20) ns	37,233 (20) *	21,329 (20) ns
N		900	902	895

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Muihin elämänaalueisiin verrattuna aineellisen hyvinvoinnin arvostamisen todennäköisyyteen ei yhdelläkään taustatekijällä ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä logistisen regressioanalyysin perusteella. Sen sijaan ristiintaulukoinnin ja khiin neliö -testin mukaan aineellisen hyvinvoinnin tärkeyteen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vastaajan ikäluokka ( $\chi^2=13,780$ ,  $df=4$ ,  $p=0,008$ ). Myös Kruskal-Wallis testin osoittaa, että 20–24-vuotiaiden ja 25–29-vuotiaiden välillä on tilastollisesti merkitsevä ero ( $p=0,002$ ) aineellisen hyvinvoinnin arvostamisen suhteen. Ristiintaulukoinnin mukaan 51,4 prosenttia 20–24-vuotiaista ja 40,1 prosenttia 25–29-vuotiaista pitää aineellista hyvin-

vointia tärkeänä. Näin ollen on siis viitteitä siitä, että nuorempi ikäluokka pitää aineellista hyvinvointia todennäköisemmin tärkeänä kuin 25–29-vuotiaat.

### 5.3.2 Työttömyyden leima, syyt ja seuraukset

Vuoden 2007 kyselyssä vastaajilta (n=1420–1448) tiedusteltiin suhtautumista erinäisiin työttömyyttä koskeviin väitteisiin, joissa tarkasteltiin suhtautumista työttömyyteen ja työttömiin sekä näkemyksiä työttömyyden syistä ja seurauksista. Alla olevassa taulukossa 7 on tarkasteltu vastaajien eri- ja samanmielisyyttä näistä väitteistä. *Ei samaa eikä eri mieltä* olevat on jätetty tästä tarkastelusta sivuun.

Taulukko 7. Y-sukupolven näkemykset työttömyyteen liittyen vuonna 2007.

Väite	Samanmieliset n (%)	Erimieliset n (%)
1. Monien mielestä työttömyys on yksilön oma vika	627 (43,3)	615 (42,4)
2. Useimmiten ihmiset suhtautuvat alentuvasti työttömiin	909 (63,5)	316 (22,1)
3. Ystävieni mielestä on OK olla työtön	571 (40,3)	639 (45,1)
4. Jos joutuu työttömäksi, ei se ole itsestä kiinni, vaan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä	478 (33,2)	673 (46,9)
5. Työttömän on vaikea suunnitella elämää ja tulevaisuutta	1031 (71,6)	313 (21,8)
6. Työttömät tulevat taloudellisesti riippuvaisiksi toisista ihmisistä	836 (58,9)	394 (27,7)
7. Työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöä	803 (55,7)	466 (32,3)
8. Työttömänä itseluottamus katoaa	791 (55,7)	419 (29,5)
9. Työttömänä terveys huononee	444 (31,2)	703 (49,6)
10. Työttömän osaaminen jää jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista	880 (61,6)	312 (22,5)
11. Työttömyys on häpeällistä	306 (21,1)	986 (68,1)

Taulukossa 7 esitellyistä luvuista voidaan yhteenvedona todeta, että niiden perusteella Y-sukupolven suhtautuminen työttömyyteen on melko ankaraa eikä työttömyyttä pidetä hyvänä tai kannatettavana asiana. Sen sijaan sen katsotaan alentavan elämän laatua ja hallintaa monin eri tavoin. Toisaalta vain noin viidesosa pitää työttömyyttä häpeällisenä, ja kolmasosa ajattelee, ettei työttömyys johdu yksilöstä, vaan yleisestä yhteiskunnallisesta ja taloudellisesta tilanteesta, jonka seurauksena ei ole tarpeeksi työpaikkoja.

Seuraavaksi taulukossa 8 kuvataan logistisen regressioanalyysin tuloksia taustatekijöiden ja edellä esitettyjen työttömyyteen liittyvien väitteiden välisistä yhteyksistä. Taulukon 8 ylärivillä olevat järjestysluvut vastaavat taulukossa 7 esiteltyjen väittämien numerointia.

Taulukko 8. Y-sukupolven näkemykset työttömyydestä, sen syistä ja seurauksista vuonna 2007. Logistinen regressio.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
	Vetosuhde/riski olla samaa mieltä väitteen kanssa										
Syntymävuosi	1,070	0,911	0,955	0,979	0,747***	1,068	0,913	0,869*	0,948	0,889	1,012
Ikä- luokka											
25–29-v. (ref.)	ns	*	ns	ns	*	ns	*	ns	ns	ns	ns
15–19-v.	1,427	2,328	1,991	2,459	3,243*	0,502	3,471*	1,346	0,624	1,423	1,082
20–24-v.	1,140	2,057*	1,611	1,504	2,419*	0,620	1,567	1,414	0,806	1,597	1,134
Suku- puoli											
Nainen (ref. mies)	0,453***	1,531* *	1,011	1,731***	0,928	1,106	0,693***	1,382*	1,199	1,319*	0,616***
Pohjois-S. (ref.)	ns	ns	ns	*	*	**	ns	*	*	ns	ns
Asuin- seutu											
Etelä-Suomi	1,040	1,166	1,131	0,653*	0,857	1,465*	0,777	1,628**	1,572*	1,152	0,848
Länsi-Suomi	0,922	0,983	1,451	0,718	0,572*	1,220	0,951	1,392	1,747**	1,093	0,863
Itä-Suomi	0,619*	1,155	1,495	0,994	0,995	0,724	0,902	0,967	1,088	1,024	0,479**
Jokin muu (ref.)	ns	*	*	ns	*	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Koulul./opisk.	0,728	2,253*	0,453*	0,784	1,807	1,149	1,193	1,636	1,046	1,682	0,992
Palkkatyössä	1,261	2,072*	0,428**	0,816	2,450**	1,166	1,592	1,522	1,263	1,289	1,559
Elämän- tilanne											
Yrittäjä	1,871	14,242 *	0,816**	0,652	3,767	1,473	1,241	3,541	2,181	7,973	1,750
Työ- tön/lomautettu	0,683	2,621*	0,619	1,605	1,303	1,250	2,170	1,161	1,868	1,143	1,400
Ei äitiä/EOS (ref.)	**	ns	ns	ns	ns	ns	*	ns	ns	ns	ns
Äidin koulus- tut											
Ammatill. pt	1,474	1,026	1,027	1,168	0,846	1,176	0,589*	1,058	0,869	1,288	1,148
Opistotutk.	2,494***	1,110	0,719	1,166	0,889	1,649	0,695	0,899	1,031	1,039	1,114
Yliopp. tutk.	1,550	1,180	0,990	0,802	0,867	1,312	0,827	1,180	0,968	1,068	1,222
Korkeak. tutk.	1,360	1,420	0,974	1,308	1,113	1,061	0,478**	1,589	1,323	0,973	1,145
Ei tutkintoa	1,397	0,914	1,116	1,331	0,688	1,062	0,849	0,890	0,978	1,252	0,976
Selitysaste	9,7 %	4 %	4 %	5,9 %	10,5 %	3,8 %	6,7 %	10 %	5,3 %	4,4 %	3,3 %
$\chi^2$ (df) Sig.	93,480 (22)***	34,103 (22)*	36,358 (22)*	51,429 (22)***	96,812 (22)***	33,410 (22)ns	63,966 (22)***	91,362 (22)***	45,263 (22)**	36,102 (22)*	28,801 (22)ns
N	1240	1224	1208	1149	1342	1228	1267	1209	1145	1190	1290

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Koulutus- ja opiskelutilanne-taustamuuttujat ovat mukana selitysmallissa, mutta ne on jätetty pois taulukosta tilan säästämiseksi, koska niillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä mihinkään väitteeseen.

Logistisen regressioanalyysin mukaan sukupuoli, asuinseutu ja äidin koulutus ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, ajatteleeko vastaaja työttömyyden olevan monien mielestä yksilön oma vika. Naisten todennäköisyys olla samaa mieltä väitteen kanssa on alle puolet miehiin verrattuna. Toisin sanoen miehet ajattelevat naisia todennäköisemmin, että monet pitävät työttömyyttä yksilön omana syynä. Asuinseudun osalta itäsuomalaiset ovat pohjoissuomalaisia harvemmin väitteen kanssa samaa mieltä. Ne vastaajat, joiden äidillä on opistotutkinto, ajattelevat muita huomattavasti todennäköisemmin monien pitävän työttömyyttä yksilön omana syynä.

Vastaajan ikä, sukupuoli ja elämäntilanne näyttävät logistisen regressioanalyysin mukaan olevan yhteydessä siihen, kuinka todennäköisesti vastaaja ajattelee ihmisten useimmiten suhtautuvan alentuvasti työttömiin. Mitä nuorempaan ikäluokkaan kuuluvasta vastaajasta on kyse, sen todennäköisemmin hän ajattelee työttömiin kohdistuvan suhtautumisen olevan alentuvaa. 20–24-vuotiaiden kohdalla todennäköisyys on jopa kaksinkertainen verrattuna 25–29-vuotiaisiin. Naiset ajattelevat miehiä 1,5-kertaa todennäköisemmin, että ihmiset suhtautuvat työttömiin useimmiten alentuvasti. Verrattuna elämäntilanteeltaan *jokin muu* -kategoriaan (esim. varusmiespalveluksessa, hoitovapaalla tai eläkkeellä) kuuluviin henkilöihin muunlaisissa elämäntilanteissa olevien vastaajien todennäköisyys olla samaa mieltä väitteen kanssa on suurempi: todennäköisyys ajatella ihmisten useimmiten suhtautuvan työttömiin alentuvasti on yrittäjillä 14,2-kertainen, työttömillä tai lomautetuilla 2,6-kertainen, koululaisilla tai opiskelijoilla 2,3-kertainen ja palkkatyössä olevilla 2,1-kertainen verrattuna *jossain muussa* elämäntilanteessa oleviin.

Vastaajan arvioon työttömyyden hyväksyttävyydestä hänen ystäväpiirissään on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ainoastaan vastaajan elämäntilanne: vastaajat, jotka kuuluvat *jokin muu* -luokkaan, eli ovat esimerkiksi varusmiespalveluksessa tai hoitovapaalla, ajattelevat muunlaisessa elämäntilanteessa olevia todennäköisemmin, että heidän ystäviensä mielestä on hyväksyttävää olla työtön. Erityisesti koululaisten tai opiskelijoiden ja palkkatyössä käyvien todennäköisyys olla samaa mieltä väitteen kanssa on pienempi kuin *jossain muussa* elämäntilanteessa olevilla.

Vastaajan todennäköisyyteen syyttää työttömyydestä ennemmin yhteiskunnallista tilannetta ja töiden puutetta kuin työtöntä itseään on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sukupuoli ja asuinseutu. Naiset ajattelevat 1,7-kertaa miehiä todennäköisemmin, että työttömäksi joutuminen ei ole itsensä kiinni vaan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä. Näin ajattelevia löytyy todennäköisimmin Pohjois-Suomesta, johon verrattuna erityisesti eteläsuomalaisten kohdalla todennäköisyys katsoa työttömyyden johtuvan yhteiskunnallisesta tilanteesta pienenee merkittävästi.

Syntymävuosi, ikä, asuinseutu ja elämäntilanne ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, kuinka todennäköisesti vastaaja ajattelee työttömyyden vaikeuttavan elämän ja tulevaisuuden suunnittelua. Vaikuttaa siltä, että mitä myöhemmin vastaaja on syntynyt, sitä pienempi todennäköisyys hänellä on ajatella työttömyyden hankaloittavan elämän ja tulevaisuuden suunnittelua. Toisaalta näyttää, että 25–29-vuotiaisiin verrattuna 15–19-vuotiailla on jopa 3,2-kertainen ja 20–24-vuotiailla 2,4-kertainen todennäköisyys ajatella, että työttömänä on hankala suunnitella tulevaa. Pohjoissuomalaiset uskovat kaikista todennäköisimmin työttömyyden vaikeuttavan elämän ja oman tulevaisuuden suunnittelua, ja heihin verrattuna Länsi-Suomessa asuvien todennäköisyys ajatella näin laskee lähes puolella. Palkkatyössä olevat ajattelevat *jossain muussa* elämäntilanteessa oleviin verrattuna jopa 2,5-kertaa todennäköisemmin, että työttömänä on vaikeaa suunnitella elämää ja tulevaisuutta. Myös yrittäjillä, koululaisilla tai opiskelijoilla ja työttömillä/lomautetuilla on *jossain muussa* elämäntilanteessa olevia suurempi todennäköisyys uskoa työttömyyden hankaloittavan elämän suunnittelua, mutta näiden ryhmien kohdalla todennäköisyys ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Todennäköisyyteen ajatella työttömien tulevan taloudellisesti riippuvaisiksi toisista ihmisistä vaikuttaa tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan vastaajan asuinseutu: pohjoissuomalaisiin verrattuna eteläsuomalaisilla on 1,5-kertainen todennäköisyys uskoa työttömien tulevan taloudellisesti riippuvaisiksi muista. Siihen, kuinka todennäköisesti yksilö arvioi työttömien saavan vapaasti suunnitella ajankäyttöään, vaikuttaa ikä, sukupuoli ja äidin koulutus. 25–29-vuotiaisiin verrattuna 15–19-vuotiailla on jopa 3,5-kertainen todennäköisyys ajatella ajankäytön suunnittelun olevan työttömien "omissa käsissä". Miehet sen sijaan uskovat naisia todennäköisemmin työttömän ajankäytön vapaaseen suunnitteluun. Äidittömien tai äitinsä koulutuksesta tietämättömien todennäköisyys olla samaa mieltä väitteen "Työttömänä saa vapaasti suunnitella omaa ajankäyttöä" kanssa on muihin ryhmiin verrattuna suurempi. Heihin verrattuna kaikista epätodennäköisimmin tämän väitteen kanssa samaa mieltä ovat ammatillisen perustutkinnon ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien lapset.

Syntymävuosi, sukupuoli ja asuinseutu vaikuttavat siihen, kuinka todennäköisesti vastaaja uskoo itseluottamuksen katoavan työttömänä ollessa. Mitä lähempänä 1990-lukua vastaaja on syntynyt, sitä epätodennäköisemmin hän ajattelee itseluottamuksen katoavan työttömänä. Naisten todennäköisyys uskoa itseluottamuksen katoamiseen on miehiä 1,4-kertaa suurempi. Eteläsuomalaisilla on pohjoissuomalaisiin verrattuna kaikista suurin todennäköisyys olla sitä mieltä, että työttömänä itseluottamus katoaa.

Todennäköisyyteen ajatella terveyden huononevan työttömänä vaikuttaa tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan asuinseutu. Pohjois-Suomessa asuviin verrattuna muissa Suomen osissa asuvilla on kor-

keampi todennäköisyys uskoa terveyden huonontumiseen työttömänä ollessa. Eteläsuomalaisilla todennäköisyys on 1,6-kertainen ja länsisuomalaisilla 1,7-kertainen pohjoissuomalaisiin verrattuna. Siihen, kuinka todennäköisesti yksilö uskoo osaamisen jäävän jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksesta työttömänä ollessa, vaikuttaa sen sijaan vain sukupuoli: naiset uskovat osaamisen jälkeenhämmennemiseen miehiä 1,3-kertaa todennäköisemmin. Sekä sukupuoli että asuinseutu vaikuttavat todennäköisyyteen ajatella työttömyyden olevan häpeällistä. Todennäköisimmin työttömyyden häpeällisyyteen uskovat miehet ja pohjoissuomalaiset. Asuinseudun mukaisessa tarkastelussa erityisesti Itä-Suomessa asuvien todennäköisyys ajatella työttömyyden olevan häpeällistä on merkitsevästi alhaisempi kuin pohjoissuomalaisilla.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että etenkin sukupuoli ja asuinseutu vaikuttavat olevan yhteydessä siihen, millaisia näkemyksiä yksilöllä on työttömyyteen ja sen syihin ja seurauksiin liittyen: taulukon 8 regressiomalleissa sukupuoli ja asuinseutu ovat yhdestätoista väittämästä seitsemässä tapauksessa tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä selitettävään väittämään. Sen sijaan koulutus ja opiskelutilanne eivät ole missään selitysmallissa tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä selitettäviin väittämiin. Miehet ajattelevat naisia todennäköisemmin, että monien mielestä työttömyys on yksilön oma syy, työttömyys on häpeällistä ja että työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöään. Naiset sen sijaan uskovat miehiä todennäköisemmin ihmisten suhtautuvan työttömiin useimmiten alentuvasti, työttömäksi joutumisen johtuvan siitä, ettei yhteiskunnassa ole riittävästi töitä, itseluottamuksen katoavan työttömänä sekä osaamisen jäävän jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista työttömänä ollessa. Itäsuomalaiset uskovat muita epätodennäköisemmin työttömyyden olevan häpeällistä tai monien mielestä yksilön oma syy. Länsisuomalaiset puolestaan uskovat muita epätodennäköisemmin vaikeuteen suunnitella elämää ja tulevaisuutta työttömänä ollessa, mutta kaikista todennäköisimmin terveyden huononemiseen työttömänä. Eteläsuomalaiset ajattelevat kaikista todennäköisimmin työttömien tulevan taloudellisesti riippuvaisiksi muista ihmisistä ja itseluottamuksen katoavan työttömänä. He myös ajattelevat pohjoissuomalaisia todennäköisemmin terveyden huononevan työttömänä, mutta todennäköisyys ajatella näin on pienempi kuin länsisuomalaisilla. Muita epätodennäköisemmin eteläsuomalaiset ajattelevat työttömyyden johtuvan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä. Tähän väitteeseen yhtyvät kaikista todennäköisimmin pohjoissuomalaiset, jotka myös uskovat muita todennäköisemmin, että työttömän on vaikea suunnitella elämää ja tulevaisuutta.

### 5.3.3 Näkemykset työttömyysturvan vastikkeellisuudesta

Tutkimusjoukosta (n=2798) 70,7 prosenttia ajattelee, että työttömyysturvaa saadakseen työttömän nuoren tulisi tehdä jotakin yhteiskuntaa hyödyttävää työtä. Logistisen regressioanalyysin (ks. taulukko 9) mukaan kaikkien taustatekijöiden muodostama malli selittää vain 3,5 % mielipiteen vaihtelusta, eli toisin sanoen taustatekijät yhdessä eivät juurikaan selitä tätä näkemystä. Kuitenkin tilastollisesti merkitsevä yhteys työttömyysturvan vastikkeellisuuden kannattamiseen havaitaan olevan taustatekijöistä yksilön asuinseudulla ja elämäntilanteella.

Taulukko 9. Y-sukupolven asennoituminen työttömyysturvan vastikkeellisuuteen vuosina 2000, 2007 ja 2013. Logistinen regressio.

		Työttömyysturvan vastikkeeksi olisi tehtävä työtä: samaa mieltä
		Vetosuhde
Vastausvuosi		0,992
Syntymävuosi		1,003
Ikäluokka	25–29-vuotiaat (ref.)	ns
	15–19-vuotiaat	1,218
	20–24-vuotiaat	1,043
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	0,923
Asuinseutu	Pohjois-Suomi (ref.)	ns
	Etelä-Suomi	1,232
	Länsi-Suomi	1,375*
	Itä-Suomi	1,452*
Koulutus	Ei peruskoulun jälk. tutkintoa (ref. jokin tutkinto)	0,936
Opiskelutilanne	Ei opiskele (ref.)	ns
	Peruskoulussa	1,412
	Lukiossa	0,936
	Ammatillisessa koulutuksessa	0,823
	Korkeakoulussa	0,798
	Jossain muualla	0,649
	Jokin muu (ref.)	***
Elämäntilanne	Koululainen/opiskelija	1,003
	Palkkatyössä	1,168
	Yrittäjä	1,948
	Työtön/lomautettu	0,399***
Äidin koulutus	Ei äitiä/EOS (ref.)	ns
	Ammatillinen perustutkinto	1,007
	Opistotutkinto	0,914
	Ylioppilastutkinto	0,930
	Korkeakoulututkinto	0,784
	Ei tutkintoa	1,302
	Selitysaste	3,5 %
$\chi^2$ (df) Sig.		69,038 (23) ***
N		2779

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Länsi- ja itäsuomalaisilla on pohjoissuomalaisiin verrattuna tilastollisesti melkein merkitsevästi suurempi todennäköisyys ajatella, että työttömän nuoren tulisi tehdä yhteiskuntaa hyödyttävää työtä



saadakseen työttömyysturvaa. Työttömien ja lomautettujen todennäköisyys työttömyysturvan vastikkeellisuuden kannattamiseen puolestaan on merkittävästi pienempi kuin muunlaisissa elämäntilanteissa olevilla. Työttömien ja lomautettujen asenteiden poikkeavuus muista on melko ennalta-arvattavaa: työttömyysturvan vastikkeellisuuden kannattaminen tarkoittaisi sitä, että juuri heidän tulisi tehdä töitä saadakseen tukea. Päätoimisesti työssäkäyvien, yrittäjien, opiskelijoiden ja esimerkiksi hoitovapaalla tai eläkkeellä olevien vaade työttömyysturvan saamiseksi työskentelystä ei puolestaan koske vastaajia itseään ainakaan vastaushetkellä.

Ristiintaulukointi ja khiin neliö -testi antavat logistiseen regressioanalyysiin verrattuna hieman poikkeavia viitteitä siitä, millä taustatekijöillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys siihen, ajatteleeko henkilö työttömyysturvan vastineeksi tarvittavan työntekoa. Ristiintaulukoinnin ja khiin neliö -testin mukaan näkemykseen vaikuttavia taustatekijöitä ovat elämän- ja opiskelutilanne sekä vastausvuosi. Kaikilla taustatekijöillä muodostetussa selitysmallissa (ks. taulukko 9 edellä) näistä kolmesta kuitenkin vain elämäntilanne on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä asenteisiin työttömyysturvan vastikkeellisuutta kohtaan. Näillä muilla taustatekijöillä voi siis olla jonkinlaisia yhteyksiä asennoitumiseen, mutta niillä ei voida selittää juuri lainkaan asenteiden vaihtelua. Seuraavaksi on kuitenkin eritelty vastaajien asenteiden jakautumista elämän- ja opiskelutilanteen sekä vastausvuoden mukaan.

Työttömyysturvan eteen tehtävää työtä kannatetaan elämäntilanne-muuttujan eri vastaajaryhmissä seuraavasti: yrittäjät 81,8 %, palkkatyössä olevat 73,2 %, jossain muussa asemassa olevat (esim. vanhempainvapaa, varusmiespalvelu, eläke) 70,9 %, koululaiset/opiskelijat 70 % ja työttömät tai lomautetut 50,4 % ( $\chi^2=51,481$ ,  $df=12$ ,  $p=0,000$ ). Kuten edellä on logistisen regressioanalyysin tulosten esittelyn kohdalla todettu, on melko loogista, että työttömänä olevien asenteet työttömyysturvan eteen tehtävää työtä kohtaan ovat yleisesti ottaen selkeästi kielteisempiä kuin yrittäjien, palkansaajien ja ylipäättään jonkin muun tuen tai instituution piirissä olevien. Mielestäni on kuitenkin huomion arvoista, että yli puolet työttömistä/lomautetuista ajattelee, että työttömyysturvan eteen olisi todella tehtävä jotain yhteiskuntaa hyödyttävää työtä.

Opiskelutilanteen suhteen eri vastaajaryhmät jakautuvat kannattamaan työttömyysturvan sitomista työskentelyyn seuraavissa määrin: peruskoululaiset 81,9 %, lukiolaiset 72,2 %, henkilöt, jotka eivät opiskele 71,8 %, ammatillisessa koulutuksessa opiskelevat 70,2 %, korkeakouluopiskelijat 65,7 % ja jossain muualla (esim. työpajalla tai ammattistartilla) opiskelevat 62,8 % ( $\chi^2=48,132$ ,  $df=15$ ,  $p=0,000$ ). Eri koulutusinstituutioiden ja -asteiden opiskelijoiden välillä on ristiintaulukoinnin perusteella yllättävänkin isoja eroja. Erityisen mielenkiintoista on silti tälläkin kohtaa, että jälleen kaikis-

sa vastaajaryhmissä reilusti yli puolet on sitä mieltä, että työttömyysturvan saamiseksi tulisi tehdä töitä.

Vastausvuodellakin vaikuttaa ristiintaulukoinnin perusteella olevan yhteyksiä näkemyksiin työttömyysturvan sitomisesta yhteiskuntaa hyödyttävään työntekoon. Vastausvuosien mukaan jaettuna työttömyysturvan eteen työskentelyä kannatettiin seuraavasti: vuonna 2000 79,2 %, vuonna 2007 66,9 % ja vuonna 2013 71,7 % ( $\chi^2=34,748$ ,  $df=6$ ,  $p=0,000$ ). Vuonna 2007 asenteet työttömyysturvan vastikkeellisuutta kohtaan ovat siis olleet lievimmillään, ja vaikka ne näyttävät sittemmin kiristyneen, eivät ne ole kiristyneet lähellekään vuoden 2000 tasoa. Kuitenkin kaikkina vuosina yli kaksi kolmasosaa vastaajista on ollut sitä mieltä, että työttömyysturvan saamiseksi tulisi tuottaa yhteiskunnalle hyötyä.

## 5.4 Tulevaisuuden työelämä ja Y-sukupolven asema siinä

### 5.4.1 Y-sukupolven visio tulevaisuuden työelämästä

Nuorisobarometrien vastaajilta on kysytty heidän näkemyksiään siitä, millaisia ilmiöitä tulevaisuuden työelämässä tulee näkymään. Eri vuosien barometreissa on kysytty hieman eri asioita. Vuosien 2000 ja 2007 barometreissa keskityttiin kysymään yleisiä työelämää ja suomalaista yhteiskuntaa luonnehtivia näkemyksiä, kun puolestaan vuosien 2007 ja 2013 barometreista on löydettävissä keskenään samoja kysymyksiä, joissa on tiedusteltu muutamia nimenomaan tulevaisuuden työelämään ja sen haasteisiin liittyviä näkemyksiä.

Taulukko 10. Y-sukupolven näkemykset tulevaisuuden suomalaisesta työelämästä.

Väite (vastaajien määrä n)	Samanmieliset n (%)	Erimieliset n (%)
1. Yhteisöllisyyden merkitys korostuu (1866)	1369 (73,4)	497 (26,6)
2. Tuloerot kasvavat suomalaisessa yhteiskunnassa (1923)	1459 (75,9)	464 (24,1)
3. Väestö keskittyy muutamiin harvoin keskuksiin (1923)	1387 (72,1)	536 (27,8)
4. Yhteiskunnallisten ääriilikkeiden merkitys kasvaa (1849)	789 (42,7)	1060 (57,3)
5. Turvattomuus lisääntyy yhteiskunnassa (1948)	1081 (55,5)	867 (44,5)
6. Ulkomaalaisten osuus Suomessa kasvaa (1966)	1799 (91,5)	167 (8,5)
7. Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan (2220)	1430 (64,4)	790 (35,6)
8. Suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä (2288)	952 (41,6)	1336 (58,4)
9. Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun (2331)	1853 (79,5)	478 (20,5)

Taulukossa 10 on tarkasteltu vastaajien eri- ja samanmielisyyttä näistä väitteistä. Taulukon kuusi ensimmäistä väitettä ovat esiintyneet vuosien 2000 ja 2007 Nuorisobarometreissa ja kolme viimeistä vuosien 2007 ja 2013 Nuorisobarometreissa. Lähes kolme neljästä Y-sukupolven edustajasta ajat-

telee, että tulevaisuudessa yhteisöllisyyden merkitys korostuu, mutta toisaalta yhtäläillä väestön uskotaan keskittyvän muutamiin kasvukeskuksiin ja tuloerojen kasvavan. Lähes kaksi kolmasosaa uskoo pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan tulevaisuudessa. Reilu puolet arvelee turvattomuuden lisääntyvän yhteiskunnassa, mutta silti harvempi kuin joka toinen ajattelee yhteiskunnallisten ääriilikkeiden merkityksen kasvavan. Erityisen kiinnostavia ovat näkemykset ulkomaalaisiin liittyen: jopa 91,5 % Y-sukupolvesta uskoo ulkomaalaisten määrän lisääntyvän Suomessa, mutta alle puolet (41,6 %) katsoo suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaista työvoimaa. Tulevaisuuden työelämä näyttäytyy Y-sukupolven enemmistölle vaativana ja voimia vievänä jopa siinä määrin, että lähes neljä viidestä uskoo monien työntekijöiden palavan ennenaikaisesti loppuun työelämän vaatimusten vuoksi.

Taulukossa 11 esitellään logistisen regressioanalyysin tuloksia taustatekijöiden yhteyksistä edellä esiteltyjen työelämää ja suomalaista yhteiskuntaa koskevien näkemysten muodostumiseen. Taulukon 11 ylärivillä olevat järjestysluvut vastaavat taulukossa 10 esiteltyjen väitteiden numerointia. Taustatekijöistä vain äidin koulutus on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, uskooko vastaaja yhteisöllisyyden merkityksen korostuvan tulevaisuudessa: Verrattuna äidittömiin tai äitinsä koulutuksesta tietämättömiin tutkinnottomien äitien lapsilla on 1,7-kertainen todennäköisyys ajatella yhteisöllisyyden merkityksen korostuvan tulevaisuudessa. Äidittömillä todennäköisyys ajatella näin on pienin verrattuna kaikkiin muihin ryhmiin. Todennäköisyyteen ajatella tuloerojen kasvavan suomalaisessa yhteiskunnassa on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ainoastaan opiskelutilanne. Ei-opiskelevien todennäköisyys ajatella tuloerojen kasvavan on kaikista pienin muihin ryhmiin verrattuna. Heihin nähden ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien todennäköisyys on 2-kertainen ja korkeakoulussa opiskelevien 1,8-kertainen. Sekä opiskelutilanne että äidin koulutus ovat yhteydessä siihen, ajatteleeko vastaaja väestön keskittyvän muutamiin harvoihin keskuksiin. Tämän ajatuksen kanssa samanmielisiä ovat todennäköisimmin lukiolaiset, joilla todennäköisyys on 1,8-kertainen ei-opiskeleviin verrattuna. Äidin koulutuksen osalta äidittömillä tai äitinsä koulutuksesta tietämättömillä on kaikista pienin todennäköisyys ajatella väestön keskittyvän muutamiin harvoihin keskuksiin. Heihin verrattuna ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden äitien lapsilla on 1,4-kertainen, opistotutkinnon suorittaneiden äitien lapsilla 1,9-kertainen ja ylioppilastutkinnon suorittaneiden äitien sekä korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien lapsilla 1,8-kertainen todennäköisyys uskoa väestön keskittyvän muutamiin harvoihin keskuksiin.

Taulukko 11. Y-sukupolven näkemykset tulevaisuuden työelämästä. Logistinen regressio.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	Vetosuhde/riski olla samaa mieltä väitteen kanssa								
Syntymävuosi	1,008	0,922	0,909	1,001	0,933	0,830*	1,087	0,923*	0,899*
25–29-vuotiaat (ref.)	ns	ns	ns	ns	*	ns	ns	ns	ns
Ikäluokka									
15–19-vuotiaat	0,811	0,909	1,091	0,966	0,530	1,643	-	1,823	0,434
20–24-vuotiaat	0,862	0,872	1,119	0,817	0,939	1,419	0,594	1,167	0,820
Sukupuoli									
Nainen (ref. mies)	1,063	1,083	1,020	1,183	2,149***	1,356	1,005	1,480***	3,228***
Pohjois-Suomi (ref.)	ns	ns	ns	ns	**	ns	ns	ns	ns
Asuinseutu									
Etelä-Suomi	1,076	1,118	1,060	1,062	0,783	0,773	1,306	1,329*	1,240
Länsi-Suomi	1,170	1,115	0,976	1,354	0,850	0,822	1,652	1,101	1,174
Itä-Suomi	0,856	0,948	0,819	1,229	0,532***	0,880	1,577	1,007	1,303
Koulutus									
Ei perusk. jälk. tutk. (ref. jokin tutkinto)	0,976	0,924	0,773	1,072	1,418	0,787	1,714	0,635*	1,049
Ei opiskele (ref.)	ns	ns	***	**	ns	ns	**	***	ns
Opiskeluti-									
lanne									
Peruskoulussa	1,543	1,282	0,974	1,078	0,544	2,613	-	2,533	1,286
Lukiossa	1,089	1,608	1,761*	0,832	0,650	3,655**	307956684	2,108**	2,239*
Amm. koulutuksessa	1,399	2,071*	0,871	1,483	0,784	1,890	0,595	0,962	1,636
Korkeakoulussa	0,903	1,791*	1,420	1,277	0,829	1,962	0,350***	1,803***	1,276
Jossain muualla	0,850	1,456	1,214	1,841	0,710	2,943	1,023	0,691	1,210
Ei äitiä/EOS (ref.)	ns	ns	*	ns	ns	ns	ns	***	ns
Ammatill. perustutk.	1,211	1,065	1,412*	0,907	1,159	1,129	1,095	0,989	1,038
Opistotutkinto	1,221	1,395	1,937***	1,321	1,077	0,974	0,841	1,632*	0,830
Äidin kou-									
lutus									
Ylioppilastutkinto	1,569	1,187	1,754*	1,394	1,440	2,427*	1,131	0,851	0,839
Korkeakoulututkinto	1,123	1,122	1,807**	1,070	1,282	1,711	0,815	1,893***	1,059
Ei tutkintoa	1,721*	1,475	1,431	1,219	1,472	1,407	0,658	1,269	1,045
Selitysaste	2 %	4,6 %	7 %	3,2 %	11,5 %	5,5 %	4,8 %	10,7 %	13,2 %
$\chi^2$ (df) Sig.	25,336 (23)ns	59,755 (23)***	95,256 (23)***	44,335 (23)**	173,604 (23)***	48,119 (23)**	25,933 (20)ns	188,460 (23)***	203,607 (23)***
N	1850	1907	1908	1835	1933	1950	873	2282	2325

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Vastausvuosi- ja elämäntilanne-taustamuuttujat ovat mukana selitysmallissa, mutta ne on jätetty pois taulukosta tilan säästämiseksi, koska niillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä mihinkään väitteeseen.

Näkemykseen yhteiskunnallisten ääriliikkeiden merkityksen kasvusta on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ainoastaan opiskelutilanne: vain lukiolaiset uskovat ei-opiskelevia epätodennäköisemmin yhteiskunnallisten ääriliikkeiden merkityksen kasvuun, kun muut ryhmät puolestaan pitävät sitä ei-opiskelevia todennäköisemmin tulevana kehityssuuntana. Ikä, sukupuoli ja asuinseutu ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, uskooko vastaaja turvattomuuden lisääntyvän yhteiskunnassa. 25–29-vuotiaiden todennäköisyys uskoa turvattomuuden lisääntymiseen yhteiskunnassa on merkittävästi suurempi kuin nuoremmilla. Mitä nuoremmasta vastaajasta on kyse, sen epätodennäköisempää on, että hän uskoo turvattomuuden lisääntyvän. Naisilla todennäköisyys uskoa turvattomuuden lisääntymiseen yhteiskunnassa on miehiin verrattuna hieman yli 2,1-kertainen. Asuinseudun osalta Pohjois-Suomessa asuvat pitävät kaikista todennäköisimmin turvattomuuden lisääntymistä luultavana. Heihin verrattuna itäsuomalaisten todennäköisyys uskoa turvattomuuden lisääntymiseen putoaa suunnilleen puoleen.

Siihen, ajatteleeko vastaaja ulkomaalaisten osuuden Suomessa kasvavan, on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä syntymävuosi, opiskelutilanne ja äidin koulutus. Mitä lähempänä 1990-lukua vastaaja on syntynyt, sitä epätodennäköisemmin hän uskoo ulkomaalaisten osuuden kasvuun. Opiskelutilanteen mukaisesti tarkasteltuna erityisesti lukiolaiset uskovat ei-opiskelevia todennäköisemmin ulkomaalaisten osuuden kasvuun Suomessa: ei-opiskeleviin verrattuna lukiolaisten todennäköisyys ajatella näin on jopa lähes 3,7-kertainen. Kaikki opiskelijaryhmät ajattelevat ulkomaalaisten osuuden kasvavan todennäköisemmin kuin ei-opiskelevat, mutta lukiossa opiskelun vaikutus on näistä ainoa tilastollisesti merkitsevä. Äidin koulutuksen osalta todennäköisyyttä uskoa ulkomaalaisten osuuden kasvamiseen näyttää lisäävän, jos vastaajan äiti on suorittanut ylioppilastutkinnon: tällaisten vastaajien todennäköisyys ajatella ulkomaalaisten osuuden kasvavan on 2,4-kertainen verrattuna niihin, joilla ei ole äitiä tai jotka eivät tiedä äitinsä koulutusta.

Opiskelutilanne vaikuttaa tilastollisesti merkitsevästi siihen, kuinka todennäköisesti vastaaja ajattelee pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan tulevaisuudessa. Verrattuna ei-opiskeleviin korkeakouluopiskelijoiden todennäköisyys uskoa pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan putoaa lähes kolmannekseen. Muissa koulutusinstituutioissa opiskelevilla todennäköisyyden ero ei-opiskeleviin verrattuna ei ole tilastollisesti merkitsevä. Näkemykseen siitä, tarvitseeko suomalainen työelämä lisää ulkomaalaisia työntekijöitä, on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä syntymävuosi, sukupuoli, asuinseutu, koulutus, opiskelutilanne ja äidin koulutus. Mitä myöhemmin vastaaja on syntynyt, sen epätodennäköisemmin hän ajattelee suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä. Erot todennäköisyyksissä ovat kuitenkin pieniä. Naiset ajattelevat miehiä 1,5-kertaa todennäköisemmin ulkomaalaisten työntekijöiden olevan tarpeen. Poh-

jois-Suomessa asuvat ajattelevat kaikista epätodennäköisimmin Suomessa tarvittavan ulkomaalaisia työntekijöitä: heihin verrattuna Etelä-Suomessa asuvien todennäköisyys uskoa ulkomaalaisia työntekijöitä tarvittavan on 1,3-kertainen. Jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaminen vaikuttaa lisäävän todennäköisyyttä ajatella, että suomalaisessa työelämässä tarvitaan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä. Opiskelutilanteen vaikutusta tarkasteltaessa näyttää siltä, että ei-opiskeleviin verrattuna lukiolaisten todennäköisyys uskoa ulkomaalaisten työntekijöiden lisätarpeeseen on 2,1-kertainen ja korkeakouluopiskelijoiden 1,8-kertainen. Äidin koulutuksen osalta puolestaan äidittömiin tai äitinsä koulutuksesta tietämättömiin verrattuna opistotutkinnon suorittaneiden äitien lapsilla on 1,6-kertainen ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien lapsilla 1,9-kertainen todennäköisyys ajatella, että suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä.

Syntymävuosi, sukupuoli ja opiskelutilanne vaikuttavat siihen, kuinka todennäköisesti yksilö uskoo työelämän vaativan nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. Mitä lähempänä 1990-lukua vastaaja on syntynyt, sitä epätodennäköisemmin hän ajattelee työelämän vaativuuden aiheuttavan ennenaikaisia loppuunpalamisia. Erot eri vuosina syntyneiden todennäköisyyksissä ovat kuitenkin pieniä. Naisten todennäköisyys pitää työelämää niin vaativana, että se aiheuttaa monien ihmisten loppuunpalamista ennenaikaisesti, on miehiä 3,2-kertaa suurempi. Ei-opiskelevien todennäköisyys ajatella työelämän vaativuuden aiheuttavan ennenaikaisia loppuunpalamisia monille ihmisille on pienempi kuin missä tahansa koulutusinstituutiossa opiskelevien. Koska ei-opiskelevat ovat pääsääntöisesti työssäkäyviä, yrittäjiä tai väliaikaisesti työelämän ulkopuolella olevia, voidaan tästä vetää johtopäätös, että opiskeluvaiheessa olevat näkevät heitä todennäköisemmin työelämän vaatimukset niin kovina, että loppuunpalaminen vaikuttaa todennäköiseltä monien työntekijöiden kohdalla. Ei-opiskeleviin verrattuna lukiolaisten todennäköisyys ajatella työelämän olevan vaativaa ja aiheuttavan loppuunpalamisia on jopa 2,2-kertainen ja kaikista ryhmistä suurin.

Yhteenvedona voidaan todeta, että erityisesti opiskelutilanne näyttää vaikuttavan vastaajan näkemyksiin työelämään ja suomalaiseen yhteiskuntaan liittyen, koska yhdeksälle väittämälle luoduista selitysmalleista se on jopa seitsemässä tilastollisesti merkitsevä. Seuraavaksi eniten vaikuttaa äidin koulutus, jonka kohdalla on tilastollisesti merkitseviä eroja neljään eri väittämään suhtautumisessa. Sen sijaan elämäntilanne ja vastausvuosi eivät ole missään selitysmallissa tilastollisesti merkitseviä taustatekijöitä. Opiskelutilanteen osalta erityisesti lukiolaiset vaikuttavat poikkeavan muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi, samoin korkeakouluopiskelijat poikkeavat ei-opiskelevista lähes yhtä usein kuin lukiolaiset. Lukiolaiset uskovat kaikista todennäköisimmin, että väestö keskittyy muutamisiin harvoihin keskuksiin, ulkomaalaisten osuus Suomessa kasvaa, suomalainen työelämä tarvit-

see lisää ulkomaalaisia työntekijöitä ja työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. Korkeakouluopiskelijat puolestaan uskovat ei-opiskelevia todennäköisemmin tuloerojen kasvuun suomalaisessa yhteiskunnassa ja suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä. Sen sijaan ei-opiskelevia epätodennäköisemmin he ajattelevat pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan.

#### 5.4.2 Y-sukupolven näkemykset työelämään asettumisesta ja pärjäämisestä

Seuraavaksi tarkastellaan, millaiseksi Y-sukupolvi arvioi oman yksilöllisen asemansa ja kohtalonsa tulevaisuuden työelämässä. Sekä vuonna 2000, 2007 että 2013 tutkimusjoukosta (n=2642–2866) on tiedusteltu heidän näkemyksiään heidän omasta asemastaan tulevaisuuden työelämässä ja siihen sijoittumisesta. Alla olevassa taulukossa 12 on tarkasteltu vastaajien eri- ja samanmielisyyttä näistä väitteistä.

Taulukko 12. Y-sukupolven näkemykset heidän asemastaan työelämässä vuosina 2000, 2007 ja 2013.

Väite (vastaajien määrä n)	Samanmieliset n (%)	Erimieliset n (%)
1. Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista (2866)	2097 (73,1)	769 (26,8)
2. Työurallani tulen saavuttamaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin vanhemmillani on (2642)	1738 (65,8)	904 (34,2)
3. Joudun todennäköisesti vaihtamaan työurallani työpaikkaa useasti (2795)	2007 (71,8)	788 (28,2)

Taulukossa esiteltyjen tulosten valossa Y-sukupolven voidaan sanoa näkevän työelämän vaativana. Lähes kolme neljäsosaa Y-sukupolven edustajista ajattelee, että työelämässä pysyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista. Melkein yhtä moni ajattelee myös joutuvansa todennäköisesti vaihtamaan työpaikkaa monesti, eli kouluttautumisen ei kuitenkaan nähdä antavan takuita pitkäikäisestä työpäikasta. Y-sukupolven enemmistö on silti toiveikas sosiaalisen nousun suhteen.

Logistisen regressioanalyysin mukaan (ks. taulukko 13) sukupuoli, koulutus, opiskelutilanne ja elämäntilanne ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä todennäköisyyteen, jolla yksilö ajattelee työelämässä pysymisen edellyttävän jatkuvaa kouluttautumista. Kaiken kaikkiaan taustatekijät selittävät 9,9 prosenttia näkemysten vaihtelusta tämän asian suhteen. Naiset ajattelevat miehiä todennäköisemmin työelämässä pysymisen edellyttävän jatkuvaa kouluttautumista. Vastaajien elämäntilannetta tarkastellessa havaitaan, että työttömillä ja lomautetuilla on kaikista pienin todennäköisyys ajatella, että työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista. Koulutuksen osalta puolestaan jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneet ovat yhtä mieltä väitteen kanssa todennäköisemmin kuin ne, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Kaikkien opiskelijoiden todennäköisyys ajatella työelämässä pysymisen edellyttävän jatkuvaa kouluttautumista on suurempi kuin

niiden, jotka eivät opiskele, mutta korkeakouluopiskelijoiden todennäköisyys on muita huomattavasti suurempi ja ainoa tilastollisesti merkitsevä luku – ei-opiskeleviin verrattuna korkeakouluopiskelijat ajattelevat yli kaksi kertaa todennäköisemmin työelämässä pysymisen edellyttävän jatkuvaa kouluttautumista. Logistinen regressioanalyysi ei paljasta syy-seuraus-suhteita koulutustaustan tai opiskelutilanteen ja tämän näkemyksen välillä. Voi toki olla niin, että yksilöt ovat päättäneet opiskella jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon tai erityisesti korkeakoulututkinnon, koska he ovat ajatelleet sen olevan edellytys työelämään pääsulle ja siellä pysymiselle. Toisaalta ajatus jatkuvan kouluttautumisen tarpeesta on voinut myös syntyä vasta opiskelemisen myötä.

Todennäköisyys uskoa vanhempiaan paremman yhteiskunnallisen aseman saavuttamiseen on tilastollisesti merkitsevä koulutuksen, opiskelutilanteen ja äidin koulutuksen osalta. Jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneiden todennäköisyys ajatella saavuttavansa vanhempiaan paremman aseman on suurempi kuin ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevilla. Peruskoulussa, lukiossa ja korkeakoulussa opiskelevat ajattelevat todennäköisemmin saavuttavansa vanhempiaan paremman aseman ei-opiskeleviin verrattuna, mutta lukiolaisten todennäköisyys on kaikista suurin ja ainoa tilastollisesti merkitsevä. Verrattuna niihin vastaajiin, joilla ei ole äitiä tai jotka eivät tiedä äitinsä koulutusta, ilman tutkintoa olevien äitien lapsilla on kaikista suurin todennäköisyys ajatella saavuttavansa vanhempiaan paremman yhteiskunnallisen aseman. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien lapsilla puolestaan on päinvastoin kaikista pienin todennäköisyys uskoa vanhempiaan paremman aseman saavuttamiseen. Suomessa korkea koulutus on perinteisesti myös tarkoittanut hyvää yhteiskunnallista asemaa, joten siihen peilaten koulutukseen liittyvien taustamuuttujien vaikutus todennäköisyyteen ei ole yllättävä. Erityisesti äidin koulutuksen vaikutus on ilmiselvä. Koulutuksen uskotaan olevan avain yhteiskunnallisen aseman nousuun. Hieman yllättävä on lukiolaisten verrattain merkittävä todennäköisyys uskoa vanhempiaan paremman yhteiskunnallisen aseman saavuttamiseen.



Taulukko 13. Y-sukupolven näkemykset heidän asemastaan työelämässä vuosina 2000, 2007 ja 2013. Logistinen regressio.

		<b>Työelämässä py- syminen edellyt- tää jatkuvaa kou- luttautumista: samaa mieltä</b>	<b>Työurallani tulen saa- vuttamaan paremman yht.kunn. aseman kuin vanhemmillani on: samaa mieltä</b>	<b>Joudun tod. näk. vaihtamaan ural- lani työpaikkaa useasti: samaa mieltä</b>
		Vetosuhde	Vetosuhde	Vetosuhde
Vastausvuosi		1,001	0,994	0,975
Syntymävuosi		0,950	0,988	0,990
Ikäluokka	25–29-vuotiaat (ref.)	ns	ns	ns
	15–19-vuotiaat	0,851	1,822	0,975
	20–24-vuotiaat	0,937	1,116	1,141
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	1,720***	0,880	1,257**
Asuinseutu	Pohjois-Suomi (ref.)	ns	ns	ns
	Etelä-Suomi	0,904	1,164	1,143
	Länsi-Suomi	0,966	1,242	0,903
	Itä-Suomi	1,002	1,322	1,019
Koulutus	Ei peruskoulun jälk. tutkin- toa (ref. jokin tutkinto)	0,483***	0,645**	0,920
Opiskelutilanne	Ei opiskele (ref.)	*	***	***
	Peruskoulussa	1,496	1,237	0,575
	Lukiassa	1,495	1,721*	1,179
	Ammatillisessa koulutuk- sessa	1,518	0,771	1,596*
	Korkeakoulussa	2,123***	1,403	2,207***
	Jossain muualla	1,323	0,813	1,239
Elämäntilanne	Jokin muu (ref.)	ns	ns	***
	Koululainen/opiskelija	0,907	1,324	1,374
	Palkkatyössä	0,811	1,303	1,207
	Yrittäjä	0,704	1,178	0,534
	Työtön/lomautettu	0,586*	0,855	2,954***
Äidin koulutus	Ei äitiä/EOS (ref.)	ns	***	ns
	Ammatillinen perustutkinto	1,044	1,215	1,422*
	Opistotutkinto	1,126	0,889	1,581**
	Ylioppilastutkinto	1,128	0,823	1,452
	Korkeakoulututkinto	1,269	0,477***	1,516*
	Ei tutkintoa	0,893	1,843**	1,151
Selitysaste		9,9 %	7,7 %	7,3 %
$\chi^2$ (df) Sig.		199,661 (23) ***	151,181 (23) ***	145,172 (23) ***
N		2845	2624	2776

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Sukupuoli, opiskelutilanne, elämäntilanne ja äidin koulutus ovat yhteydessä siihen, kuinka todennäköisenä vastaaja pitää sitä, että hän joutuu vaihtamaan urallaan työpaikkaa useasti. Naiset ajattelevat

miehiä todennäköisemmin heidän uransa koostuvan useista työpaikoista. Ei-opiskeleviin verrattuna ammatillisessa koulutuksessa olevien todennäköisyys ajatella uran muodostuvan useista työpaikoista on 1,6-kertainen ja korkeakouluopiskelijoilla puolestaan jopa 2,2-kertainen. Elämäntilanteen osalta erityisesti yksilön työttömyys tai lomautetuksi joutuminen lisäävät merkittävästi todennäköisyyttä ajatella, että oma ura koostuu useista työpaikoista – vanhempainvapaalla, eläkkeellä, varusmiespalveluksessa tai jossain muussa vastaavassa elämäntilanteessa oleviin verrattuna todennäköisyys on lähes kolminkertainen. Äidin koulutuksen osalta verrattaessa ammatillisen perustutkinnon, opistotutkinnon ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien lapsia niihin, joilla ei ole äitiä tai jotka eivät tiedä äitinsä koulutusta, on ensin mainituilla tilastollisesti merkitsevästi suurempi todennäköisyys ajatella heidän joutuvan urallaan vaihtamaan työpaikkaa useasti. Työttömyyden tai lomautetuksi tulemisen yhteys todennäköisyyden kasvamiseen on loogisesti pääteltävissä, mutta erityisen mielenkiintoista on ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulussa opiskelevien kohdalla havaittu merkittävä yhteys todennäköisyyden kasvuun. Myös äidin koulutuksen heijastuminen näkemyksiin työuran muodostumisesta on kiinnostava.

Seuraavaksi tarkastellaan Y-sukupolven ajatuksia heidän omasta jaksamisestaan työelämässä sekä omakohtaisiin työllistymisnäkemyksiin liittyen. Vuoden 2013 kyselyn vastaajista (n=902) lähes puolet (44,8 %) kertoo olevansa ainakin jossain määrin huolissaan, onko heille töitä tulevaisuudessa. Toisaalta hieman yli puolet ei ilmaise huolta asiasta. 40,5 prosenttia vastaajista (n=897) ilmaisee olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heitä huolettaa oma jaksaminen työelämässä tulevaisuudessa. Enemmistö (59,5 %) ei puolestaan ole huolissaan omasta jaksamisestaan. Näkemykset omasta asemasta ja jaksamisesta tulevaisuuden työelämässä ovat siis varsin jakautuneita. Tämän vuoksi onkin erittäin aiheellista tutkia logistisen regressioanalyysin avulla (ks. taulukko 14), vaikuttavatko jotkin vastaajien taustatekijät siihen, kuinka todennäköisesti he kokevat huolta omasta jaksamisestaan tai paikkansa löytämisestä työelämässä.

Kokonaisuudessaan kaikista taustatekijöistä koostuva selitysmalli selittää 10,1 prosenttia siitä, onko vastaaja huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä. Omaan jaksamiseen liittyvän huolen kokemisen todennäköisyyteen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sukupuoli ja elämäntilanne. Naisilla on miehiin verrattuna lähes 2,4-kertainen todennäköisyys olla huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä tulevaisuudessa. Elämäntilanteita verrattaessa yrittäjillä on yli 5,3-kertainen ja työttömillä tai lomautetuilla 2,5-kertainen todennäköisyys olla huolissaan omasta jaksamisestaan verrattuna *jokin muu* -kategoriaan kuuluviin vastaajiin, eli esimerkiksi vanhempainvapaalla oleviin, varusmiespalvelusta suorittaviin tai eläkeläisiin. Todennäköisyys huolestua omasta jaksamisesta kasvaa siis huomattavasti yrittäjyyden, työttömyyden tai lomautuksen kohdalla. Yrittäjyyden osalta

rohkenen arkikokemukseen vedoten olettaa, että huoli omasta jaksamisesta on seurausta yrittäjyydestä ja yrittäjän arjesta, kun puolestaan työttömien ja lomautettujen kohdalla syy-seuraus-suhde lienee monimutkaisempi.

Taulukko 14. Y-sukupolven näkemykset omasta jaksamisesta ja työllistymisestä tulevaisuudessa vastausvuonna 2013. Logistinen regressio.

		Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa: samaa mieltä	Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa: samaa mieltä
		Vetosuhde	Vetosuhde
Syntymävuosi		1,023	1,089
Ikäluokka	20–24-vuotiaat (ref. 25–29-vuotiaat)	0,896	0,892
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	2,385***	1,135
Asuinseutu	Pohjois-Suomi (ref.)	ns	ns
	Etelä-Suomi	1,078	0,747
	Länsi-Suomi	0,718	0,812
	Itä-Suomi	1,065	1,023
Koulutus	Ei peruskoulun jälk. tutkintoa (ref. jokin tutkinto)	0,588	1,026
Opiskelutilanne	Ei opiskele (ref.)	ns	ns
	Lukiassa	3549777003	892579776
	Ammatillisessa koulutuksessa	1,807	0,919
	Korkeakoulussa	1,352	0,959
	Jossain muualla	3,312	0,427
	Jokin muu (ref.)	***	*
Elämäntilanne	Koululainen/opiskelija	1,143	1,009
	Palkkatyössä	1,349	0,938
	Yrittäjä	5,320***	0,868
	Työtön/lomautettu	2,521*	2,440*
Äidin koulutus	Ei äitiä/EOS (ref.)	ns	ns
	Ammatillinen perustutkinto	1,719	0,766
	Opistotutkinto	1,512	0,926
	Ylioppilastutkinto	1,488	0,856
	Korkeakoulututkinto	1,608	0,707
	Ei tutkintoa	1,266	0,714
Selitysaste		10,1 %	3,6 %
$\chi^2$ (df) Sig.		69,408 (20) ***	24,584 (20) ns
N		893	898

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Elämäntilanne on ainoa taustatekijä, joka on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, kuinka todennäköisesti vastaaja on huolissaan työllistymisestään tulevaisuudessa. Työttömien ja lomautettujen todennäköisyys kokea huolta omista tulevaisuuden työllisyysnäkymistä on suurempi kuin

muiden, ja jopa 2,4-kertainen verrattuna *jossain muussa* elämäntilanteessa oleviin eli muihin työvoiman ulkopuolella oleviin. Tulos on odotettava, koska on varsin luonnollista olla huolissaan omasta työllistymisestä tulevaisuudessa, jos vastaushetkellä on vailla töitä. Yhdessä taustatekijät selittävät vain 3,6 % omaan työllistymiseen liittyvän huolen kokemisesta. Vaikka erilaiset opiskelutilanteet poikkeavat logistisessa regressioanalyysissä toisistaan suuresti vetosuhteiltaan, eivät poikkeamat ole tilastollisesti merkitseviä logistisen regressioanalyysin tai Kruskal-Wallis testinkään mukaan.

## 5.5 Koulutuksen ja työelämän välinen suhde

Tutkimusjoukolta on tiedusteltu vuosina 2000, 2007 ja 2013, missä määrin he uskovat koulutuksen parantavan olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia (n=2897). Koulutuksen vaikutukseen uskoo täysin 60,4 prosenttia ja jokseenkin 33,2 prosenttia. Näin ollen kaikkiaan jopa 93,6 % Y-sukupolvesta ajattelee, että kouluttautuminen kannattaa työmarkkinoilla etenemistä ajatellen. Vuosina 2000 ja 2007 vastaajista (n=1548) 84,2 % kertoi olevansa tyytyväinen nykyiseen koulutukseensa tulevaisuuden kannalta. Vastaajajakaumia on esitelty seuraavassa taulukossa 15. Näiden vastausten valossa Y-sukupolven koulutususkoa voidaan pitää korkeana, eli lähes kaikki ajattelevat kouluttautumisen parantavan olennaisesti työllistymismahdollisuuksia. Myös omakohtainen koulutustyytyväisyys on keskimäärin hyvä.

Taulukko 15. Y-sukupolven koulutususko ja -tyytyväisyys.

Väite (vastaajien määrä n)	Kyllä/samanmieliset n (%)	Ei/erimieliset n (%)
1. Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia (2897)	2713 (93,6)	184 (6,4)
2. Oletko tyytyväinen nykyiseen koulutukseesi, jos ajattelet työnsaantia ja omaa tulevaisuuttasi? (1548)	1314 (84,2)	234 (15,8)

Huomattava osa tutkimusjoukosta on vielä ikänsä ja elämänvaiheensa takia vasta siirtymässä opinnoista työelämään, mutta vastanneista (n=1210) jopa 42,7 % sanoo työskentelevänsä tällä hetkellä täysin koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Toisaalta 22,3 % puolestaan sanoo, ettei heidän nykyinen työtehtävänsä vastaa lainkaan heidän koulutustaan. Tälle välille sijoittuu 19,4 prosenttia, jotka kertovat työtehtäviensä vastaavan melko hyvin heidän koulutustaan ja 15,5 prosenttia vastaajista, joiden työtehtävät vastaavat jonkin verran heidän koulutustaan. Näitä lukuja arvioitaessa on huomiotava vastaajien määrän olevan melko pieni verrattuna siihen, että asiaa on tiedusteltu kaikkina vastausvuosina (N=2902).

Työn ja koulutuksen vastaamattomuus ei ole yksioikoisesti huono asia, sillä osa vastaajista voi työskennellä mielekkäiltä tuntuissa tehtävissä, jotka eivät sisällöllisesti suoranaisesti vastaa opiskeltua alaa tai osa voi olla edennyt jopa koulutustaan vaativampiin tehtäviin. Luultavasti joukkoon kuitenkin mahtuu myös sellaisia henkilöitä, jotka kokevat työskentelevänsä oman koulutuksensa huomioden odottamaansa vaatimattomammassa tehtävissä. Siksi onkin mielekästä seuraavaksi tarkastella logistisen regressioanalyysin avulla, onko demografisilla taustatekijöillä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työtehtävien ja koulutuksen koettuun vastaavuuteen, koulutususkoon tai omakohittaiseen koulutustyytyväisyyteen. Logistista regressioanalyysia (ks. taulukko 16) varten selitettävät muuttujat on muunneltu dikotomisiksi siten, että koulutususkoon ja henkilökohtaiseen koulutustyytyväisyyteen liittyvät vastaukset on jaettu samanmielisiin/myönteisiin ja erimielisiin/kielteisiin edellä taulukossa 15 esitellyn jaottelun mukaisesti. Sen sijaan työtehtävien ja koulutuksen vastaavuutta tarkastelevassa väitteessä (*Miten nykyiset työtehtäväsi vastaavat koulutustasi?*) vastaukset on jaoteltu seuraavasti: *täysin* ja *melko hyvin* luokitellaan kuuluvaksi *hyvin*-kategoriaan, ja *huonosti*-kategoriaan puolestaan sisältyy vastauksista *jonkin verran* ja *ei lainkaan*.

Todennäköisyyteen uskoa koulutuksen parantavan olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sukupuoli, asuinseutu ja opiskelutilanne. Naiset ajattelevat miehiä todennäköisemmin koulutuksesta olevan olennaista hyötyä työllistymisen näkökulmasta. Koulutuksen tärkeyteen uskotaan todennäköisimmin Etelä-Suomessa, mutta ylipäätään koulutuksen olennaisuuteen työllistymisessä uskotaan todennäköisemmin Pohjois-Suomen ulkopuolella. Opiskelutilanteen vaikutus näkyy siten, että lukiolaisten usko koulutuksen vaikutukseen työnsaannissa on 3,3-kertainen ei-opiskeleviin verrattuna.

Tyytyväisyyttä omaan koulutukseen työnsaannin ja tulevaisuuden näkökulmasta voidaan kaikilla taustatekijöillä yhteensä selittää jopa 31 prosentin verran. Tilastollisesti merkitsevä yhteys on vastausvuodella, iällä, asuinseudulla, koulutuksella sekä opiskelu- ja elämäntilanteella. Vuonna 2007 vastaaja on ollut todennäköisemmin tyytyväinen koulutukseensa kuin vuonna 2000. Tähän tulokseen täytyy kuitenkin suhtautua suurella varauksella, koska vuonna 2000 vastanneet edustavat aineistossa vain noin kuutta prosenttia, kun lähes 94 % vastaajista on vastannut kysymykseen vuonna 2007. Ikä on koulutustyytyväisyyteen yhteydessä siten, että nuorimpaan ikäluokkaan (15–19-vuotiaat) kuuluvat ovat 25–29-vuotiaita todennäköisemmin tyytyväisiä koulutukseensa. Toisaalta 25–29-vuotiaat ovat todennäköisemmin tyytyväisiä koulutukseensa verrattuna 20–24-vuotiaisiin. Kovin isoista eroista ei ikäluokkien välillä kuitenkaan ole kyse, sillä koulutukseensa tyytyväisten osuus vaihtelee ikäluokissa 81,6–89,1 prosentin välillä.

Taulukko 16. Y-sukupolven käsitykset koulutuksen ja työelämän välisestä suhteesta. Logistinen regressio.

		<b>Koulutus parantaa olennaisesti työnsaan- timahdollisuuksia: samaa mieltä</b>	<b>Oletko tyytyväinen nyk. koulutukseesi, jos ajattelet työnsaantia ja tulevaisuutta? Kyllä</b>	<b>Miten nyk. työtehtäväsi vastaavat koulutustasi? Hyvin</b>
		Vetosuhde	Vetosuhde	Vetosuhde
Vastausvuosi		0,903	1,346***	1,095*
Syntymävuosi		1,050	1,038	0,916
Ikäluokka	25–29-vuotiaat (ref.)	ns	**	ns
	15–19-vuotiaat	1,036	1,994	0,332
	20–24-vuotiaat	0,724	0,793	0,910
Sukupuoli	Nainen (ref. mies)	1,606**	1,145	1,401**
Asuinseutu	Pohjois-Suomi (ref.)	ns	ns	*
	Etelä-Suomi	1,598*	0,518*	0,540**
	Länsi-Suomi	1,478	0,612	0,556*
	Itä-Suomi	1,387	0,458*	0,785
Koulutus	Ei peruskoulun jälk. tutkintoa (ref. jokin tutkinto)	0,746	0,200***	0,713
Opiskelutilanne	Ei opiskele (ref.)	*	*	ns
	Peruskoulussa	6,055	238077997	-
	Lukiossa	3,322*	5,349***	0,194
	Ammatillisessa koulu- tuksessa	1,388	1,877	1,724
	Korkeakoulussa	1,581	2,329*	1,423
	Jossain muualla	0,526	1,057	1,853
	Jokin muu (ref.)	ns	**	ns
Elämäntilanne	Koululainen/opiskelija	1,232	2,110	0,471
	Palkkatyössä	1,473	0,950	0,712
	Yrittäjä	1,401	2,604	0,906
	Työtön/lomautettu	1,328	0,461*	0,000
Äidin koulutus	Ei äitiä/EOS (ref.)	ns	ns	ns
	Ammatillinen perus- tutkinto	0,597	0,801	1,580
	Opistotutkinto	0,517	0,693	1,458
	Ylioppilastutkinto	0,515	0,714	1,108
	Korkeakoulututkinto	0,759	0,847	1,751*
	Ei tutkintoa	0,584	0,833	1,798*
Selitysaste		6,6 %	31,2 %	9,9 %
$\chi^2$ (df) Sig.		72,918 (23) ***	300,971 (23) ***	91,454 (22) ***
N		2875	1541	1207

Tilastollinen merkitsevyys: \*\*\*  $p \leq 0,001$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*  $p \leq 0,05$ , ns = tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Todennäköisyys olla tyytyväinen omaan koulutukseen on Pohjois-Suomessa suurempi kuin muualla Suomessa. Etelä- ja Itä-Suomessa koulutustyytyväisyyden todennäköisyys laskee tilastollisesti melkein merkitsevästi Pohjois-Suomeen verrattuna suunnilleen puoleen. Ennalta odotetun mukaisesti jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneiden todennäköisyys olla tyytyväinen omaan koulutukseensa on tilastollisesti erittäin merkitsevästi suurempi verrattuna tutkinnottomiin. Opiskelutilanteen osalta lukiolaisten todennäköisyys olla tyytyväinen omaan koulutukseensa on 5,3-kertainen ja korkeakoulussa opiskelevien 2,3-kertainen ei-opiskeleviin verrattuna. Kaiken kaikkiaan opiskelussa tahansa instituutiossa näyttää nostavan todennäköisyyttä koulutustyytyväisyyden kokemiin. Työttömät ja lomautetut puolestaan ovat todennäköisemmin tyytymättömiä omaan koulutukseensa verrattuna muunlaisissa elämäntilanteissa oleviin.

Todennäköisyys olla koulutustaan hyvin vastaavissa töissä on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vastausvuoteen, sukupuoleen, asuinseutuun sekä äidin koulutukseen. Yhdessä kaikki taustatekijät selittävät lähes kymmenesosan työn ja koulutuksen vastaavuudesta. Vuonna 2007 vastaajat ovat olleet vuotta 2000 todennäköisemmin sitä mieltä, että heidän työnsä vastaa hyvin heidän koulutustaan. Ero todennäköisyyksissä ei kuitenkaan ole huomattava, ja jälleen täytyy muistaa, että vuonna 2000 vastaajia on ollut merkittävästi vähemmän kuin vuonna 2007. Naiset arvioivat miehiä todennäköisemmin olevansa koulutustaan hyvin vastaavissa työtehtävissä. Todennäköisyys työskennellä koulutustaan vastaavissa tehtävissä on suurin Pohjois-Suomessa, johon verrattuna Etelä- ja Länsi-Suomessa todennäköisyys putoaa lähestulkoon puoleen. Äidin koulutuksen yhteys vastaajan työtehtävien ja koulutuksen hyväksi arvioidun vastaavuuden todennäköisyyteen on tilastollisesti merkitsevä sellaisten kohdalla, joiden äidillä on korkeakoulututkinto tai ei mitään tutkintoa: tällaisten äitien lapset arvioivat kaikista todennäköisimmin olevansa koulutustaan vastaavissa työtehtävissä verrattuna niihin, joilla ei ole äitiä tai jotka eivät tiedä äitinsä tutkintoa. Huomionarvoista on, ettei omalla koulutuksella tai opiskelutilanteella ole logistisen regressioanalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, kuinka hyvin omien työtehtävien arvioidaan vastaavan koulutusta.

## 6 YHTEENVETO JA DISKUSSIO

### 6.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Seuraavaksi kootaan yhteen edeltävässä luvussa esiteltyjä tutkimustuloksia tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä tavoiteltiin tietoa siitä, millaisia asioita Y-sukupolvi pitää tärkeinä työssä. Ylivoimaisesti tärkeimmäksi ominaisuudeksi työssä Y-sukupolvi nimeää työn sisällön. Y-sukupolvi vaikuttaa kuitenkin arvostavan myös työsuhteen pysyvyyttä ja palkan määrää. Demografisista taustatekijöistä sukupuoli, koulutus ja opiskelutilanne näyttävät erityisesti vaikuttavan siihen, pitääkö yksilö työn sisältöä tärkeämpänä kuin siitä saatavaa palkkaa. Todennäköisyys arvottaa työn sisältö palkkaa tärkeämmäksi on verrokkiryhmiään suurempi naisilla, jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneilla henkilöillä sekä lukiolaisilla ja korkeakouluopiskelijoilla.

Toisella tutkimuskysymyksellä haettiin vastausta siihen, millaisia asenteita Y-sukupolvella on työttömyyttä kohtaan. Tätä kysymystä purettiin tarkastelemalla, kuinka tärkeänä Y-sukupolvi pitää työtä, vapaa-aikaa ja aineellista hyvinvointia sekä millaisia näkemyksiä heillä on työttömyydestä syineen ja seurauksineen. Lisäksi tutkittiin, miten Y-sukupolvi suhtautuu työttömyysturvan vastikkeellisuuteen. Noin neljän viidesosan suuruinen enemmistö Y-sukupolvesta pitää sekä työtä että vapaa-aikaa tärkeänä, mutta aineellista hyvinvointia tärkeänä pitää alle puolet. Työn tärkeänä pitämisen todennäköisyys on verrokkiryhmiään suurempi naisilla ja puolestaan merkitsevästi pienempi niillä, jotka opiskelevat työvoima-, työllisyys- tai oppisopimuskoulutuksessa. Jonkin koulutusinstituution toimintaan osallistuvien todennäköisyys pitää työtä tärkeänä on pääsääntöisesti pienempi kuin ei-opiskelevilla. Näin ollen voisi ajatella, että työttömyys tuntuu erityisen uhkaavalta naisten ja ei-opiskelevien mielestä. Sen lisäksi, että naiset pitävät miehiä todennäköisemmin työtä tärkeänä, arvostavat he myös miehiä suuremmalla todennäköisyydellä vapaa-aikaa. Myös jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneet pitävät vapaa-aikaa tärkeänä todennäköisemmin kuin ne, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Etelä-Suomessa asuvilla on pohjoissuomalaisiin verrattuna merkittävästi suurempi todennäköisyys pitää vapaa-aikaa tärkeänä. Ylipäätään vaikuttaa siltä, että vapaa-ajan pitäminen tärkeänä on todennäköisempää Pohjois-Suomen ulkopuolella. Tutkimuksessa havaittiin viitteitä siitä, että 25–29-vuotiaisiin verrattuna 20–24-vuotiaista suurempi osuus pitää aineellista hyvinvointia tärkeänä. Iällä tai millään muullakaan taustatekijällä ei kuitenkaan logistisen regressioanalyysin perusteella havaittu olevan tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia aineellisen hyvinvoinnin arvostamiseen.



Työttömyyteen ja sen syihin sekä seurauksiin liittyvien asenteiden perusteella vaikuttaa siltä, että yleisesti ottaen Y-sukupolven suhtautuminen työttömyyteen on melko ankaraa eikä työttömyyttä pidetä hyvänä tai kannatettavana asiana. Työttömyyden katsotaan alentavan elämän laatua ja hallintaa monin eri tavoin. Toisaalta häpeällisenä työttömyyttä pitää vain noin viidesosa Y-sukupolvesta, minkä lisäksi kolmasosa ajattelee, ettei työttömyys johdu yksilöstä vaan yleisestä työmarkkinatilanteesta, jonka seurauksena työpaikkoja ei riitä kaikille. Etenkin sukupuoli ja asuinseutu vaikuttavat olevan yhteydessä siihen, millaisia näkemyksiä yksilöllä on työttömyyteen ja sen syihin ja seurauksiin liittyen. Miehet ajattelevat naisia todennäköisemmin työttömyyden olevan häpeällistä ja yksilön oma syy ja että työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöään. Naiset sen sijaan uskovat miehiä todennäköisemmin ihmisten suhtautuvan työttömiin useimmiten alentuvasti, työttömäksi joutumisen johtuvan siitä, ettei yhteiskunnassa ole riittävästi töitä, itseluottamuksen katoavan työttömänä sekä osaamisen jäävän jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista työttömänä ollessa. Länsisuomalaiset uskovat kaikista todennäköisimmin terveyden huononemiseen työttömänä. Myös eteläsuomalaiset ajattelevat pohjoissuomalaisia todennäköisemmin terveyden huononevan työttömänä, mutta todennäköisyys ajatella näin on pienempi kuin länsisuomalaisilla. Eteläsuomalaiset ajattelevat kaikista todennäköisimmin työttömien tulevan taloudellisesti riippuvaisiksi muista ihmisistä ja itseluottamuksen katoavan työttömänä. Yhteiskunnassa vallitsevaan työpaikkojen vähäisyyteen työttömyyden syynä yhtyvät kaikista todennäköisimmin pohjoissuomalaiset, jotka myös uskovat muita todennäköisemmin, että työttömän on vaikea suunnitella elämää ja tulevaisuutta.

Y-sukupolvesta reilut kaksi kolmasosaa ajattelee, että työttömän nuoren tulisi työttömyysturvaa saadakseen tehdä jotain yhteiskuntaa hyödyttävää työtä. Demografiset taustatekijät eivät juurikaan vaikuta näkemykseen, mutta merkitseviä vaikutuksia havaittiin olevan yksilön asuinseudulla ja elämäntilanteella: Länsi- ja Itä-Suomessa asuvat ajattelevat Pohjois-Suomessa asuvia todennäköisemmin, että nuoren tulisi tehdä yhteiskuntaa hyödyttävää työtä työttömyysturvaa saadakseen. Työttömien ja lomautettujen todennäköisyys työttömyysturvan vastikkeellisuuden kannattamiseen on puolestaan merkittävästi pienempi kuin muunlaisissa elämäntilanteissa olevilla. Heistäkin kuitenkin puolet ajattelee, että työttömyysturvaa saadakseen nuoren tulisi tehdä yhteiskunnallisesti hyödyllisiä töitä. Ristiintaulukointi antaa viitteitä siitä, että myös yksilön opiskelutilanne ja vastausvuosi vaikuttavat työttömyysturvan vastikkeellisuuteen suhtautumiseen, vaikka logistisen regressioanalyysin mukaan niillä ei ole kaikista taustatekijöistä koostuvassa selitysmallissa tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Peruskoululaiset kannattavat kaikista innokkaimmin työttömyysturvan sitomista työntekoon, kun korkeakouluopiskelijoista sekä oppisopimus-, työvoima- ja muissa vastaavissa koulutuksissa opiskelevista puolestaan lähes 20 prosenttiyksikköä peruskoululaisia pienempi

osuus on sitä mieltä, että työttömyysturvaa saadakseen tulisi tehdä töitä. Työttömyysturvan saamiseksi työskentelyä kannatettiin kaikista suurimmin vuonna 2000, jonka jälkeen kannatus laski vuonna 2007 jopa reilut 12 prosenttiyksikköä. Sitten vuonna 2013 työttömyysturvan vastikkeellisuuden kannatus oli jälleen kääntynyt nousuun, mutta ei ollut saavuttanut vuoden 2000 tasoa. Kaikissa Y-sukupolven ryhmissä ja kaikkina vuosina kuitenkin vähintään puolet vastaajista on kannattanut työttömyysturvan sitomista yhteiskuntaa hyödyttävän työn tekemiseen.

Kolmannen tutkimuskysymyksen tiimoilta tavoitteena oli selvittää, millaisena Y-sukupolvi näkee tulevaisuuden työelämän ja oman asemansa siinä. Kysymykseen vastaamiseksi tarkasteltiin ensin näkin, millaisia näkemyksiä Y-sukupolvella on ylipäätään tulevaisuuden suomalaisesta työelämästä. Lisäksi tutkittiin, millaisena Y-sukupolven edustajat näkevät tulevaisuuden työelämän omalla kohdallaan ja kuinka he uskovat pärjäävänsä työelämässä. Suunnilleen kolme neljäsosaa Y-sukupolvesta ajattelee tulevaisuudessa yhteisöllisyyden korostuvan, mutta toisaalta yhtä moni uskoo väestön keskittyvän muutamiin harvoihin kasvukeskuksiin ja tuloerojen kasvavan. Kaksi kolmannesta uskoo myös pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan. Reilu puolet arvioi turvattomuuden lisääntyvän yhteiskunnassa, mutta silti yhteiskunnallisten ääriilikkeiden merkityksen kasvuun uskoo tätä hieman pienempi osuus. Yhdeksän kymmenestä Y-sukupolven edustajasta ajattelee ulkomaalaisten osuuden Suomessa kasvavan, mutta vain kaksi viidesosaa Y-sukupolvesta katsoo suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä. Tulevaisuuden työelämä näyttäytyy enemmistölle Y-sukupolvesta vaativana ja voimia vievänä, sillä lähes neljä viidestä uskoo monien työntekijöiden palavan ennenaikaisesti loppuun työelämän vaativuuden vuoksi. Näiden lukujen perusteella Y-sukupolven kuva tulevaisuuden työelämästä ja suomalaisesta yhteiskunnasta vaikuttaa ristiriitaiselta. Erityisesti opiskelutilanne näyttää vaikuttavan yksilön näkemyksiin työelämään ja suomalaiseen yhteiskuntaan liittyen, ja seuraavaksi eniten vaikuttaa äidin koulutus. Opiskelutilanteen osalta erityisesti lukiolaiset vaikuttavat poikkeavan muista ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi, samoin korkeakouluopiskelijat poikkeavat ei-opiskelevista lähes yhtä usein kuin lukiolaiset. Lukiolaiset uskovat verrokkiryhmiinsä nähden kaikista todennäköisimmin väestön keskittyvän muutamiin harvoihin keskuksiin, ulkomaalaisten osuuden Suomessa kasvavan, suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä ja työelämän vaativan nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. Korkeakouluopiskelijat puolestaan uskovat ei-opiskelevia todennäköisemmin tuloerojen kasvuun suomalaisessa yhteiskunnassa ja suomalaisen työelämän tarvitsevan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä.

Y-sukupolvi todella näkee tulevaisuuden työelämän vaativana: lähes kolme neljäsosaa ajattelee, että työelämässä pysyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista, ja melkein yhtä moni ajattelee myös jou-

tuvansa todennäköisesti vaihtamaan työpaikkaa monesti urallaan, eli kouluttautumisen ei kuitenkaan nähdä takaavan pitkäikäistä työpaikkaa. Nämä näkemykset ovat linjassa yleisen elinikäistä oppimista ja pirstaleista työuraa koskevan keskustelun kanssa. Katkonaisesta ja kouluttautumista vaativasta työurasta huolimatta enemmistö Y-sukupolvesta uskoo kuitenkin työurallaan saavuttavansa vanhempiaan paremman yhteiskunnallisen aseman. Ajatukseen, että työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista, yhtyy verrokkiryhmiään todennäköisemmin naiset, jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneet ja korkeakouluopiskelijat, joskin kaikki jossain koulutusinstituutiossa opiskelevat ajattelevat ei-opiskelevia todennäköisemmin jatkuvan kouluttautumisen olevan edellytys työelämässä pysymiselle. Työttömillä ja lomautetuilla on muunlaisissa elämäntilanteissa oleviin verrattuna pienin todennäköisyys ajatella, että työelämässä pysyminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista. Kaikista todennäköisimmin verrokkiryhmiinsä nähden naiset, ammatillisessa koulutuksessa tai korkeakoulussa opiskelevat, työttömät ja lomautetut henkilöt sekä ammatillisen perustutkinnon, opistotutkinnon tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien lapset ovat taipuvaisimpia uskomaan, että he joutuvat vaihtamaan työpaikkaa monesti työuransa aikana. Todennäköisyys uskoa vanhempiaan paremman yhteiskunnallisen aseman saavuttamiseen on verrokkiryhmiään suurempi jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneilla, peruskoululaisilla, lukiolaisilla ja korkeakouluopiskelijoilla sekä tutkintoa vailla olevien äitien lapsilla. Kaiken kaikkiaan tulokset viittaavat siihen, että Y-sukupolvi uskoo kouluttautumisen olevan avain yhteiskunnallisen aseman nousuun, ja näinhän Suomessa on perinteisesti ollut.

Lähes puolet Y-sukupolvesta on huolissaan siitä, onko heille töitä tulevaisuudessa, mutta toisaalta toinen puolikas ei ole lainkaan huolissaan asiasta. Kaksi viidesosaa Y-sukupolvesta on ainakin jokenkin huolissaan omasta jaksamisestaan työelämässä tulevaisuudessa, mutta toisin sanoen enemmistö ei ollut jaksamisestaan huolissaan. Jaksamisestaan huolissaan olevien määrä on mielenkiintoisen pieni siihen verrattuna, että lähes neljä viidestä uskoo monien työntekijöiden palavan ennenaikaisesti loppuun työelämän vaativuuden vuoksi – omasta jaksamisesta ei siis olla yhtä huolissaan kuin mitä näkemys työn vaativuudesta ja kuormittavuudesta yleisellä tasolla antaa olettaa. Omasta jaksamisestaan työelämässä ovat verrokkiryhmiään todennäköisemmin huolissaan naiset, yrittäjät sekä työttömät ja lomautetut. Tulevaisuuden työtilanteestaan puolestaan verrokkiryhmiään todennäköisemmin ovat huolissaan työttömät ja lomautetut.

Neljännän ja viimeisen tutkimuskysymyksen osalta pyrkimyksenä oli tarkastella, millaisena Y-sukupolvi näkee koulutuksen ja työelämän välisen suhteen. Vastauksen selvittämiseksi tutkittiin Y-sukupolven niin sanottua koulutususkoa ja henkilökohtaista koulutustyytyväisyyttä sekä sitä, missä määrin jo työelämään siirtyneet Y-sukupolven edustajat katsovat työskentelevänsä koulutustaan

vastaavissa tehtävissä. Y-sukupolven koulutususko on vankka, sillä lähes kaikki Y-sukupolven edustajat ajattelevat koulutuksen parantavan olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia. Reilu neljä viidesosaa myös arvioi olevansa tyytyväinen nykyiseen koulutukseensa ajatellen työnsaantia ja tulevaisuutta. Kaksi viidesosaa katsoo työskentelevänsä täysin koulutustaan vastaavissa työtehtävissä, minkä lisäksi viidesosa sanoo työskentelevänsä melko hyvin koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Toisaalta yhtä lailla viidesosa puolestaan arvioi, ettei heidän nykyinen työtehtävänsä vastaa lainkaan heidän koulutustaan. Koulutuksen työnsaantimahdollisuuksia olennaisesti parantavaan vaikutukseen uskoo verrokkiryhmiään todennäköisemmin naiset, lukiolaiset ja eteläsuomalaiset, joskin koulutususkon todennäköisyys kasvaa ylipäätään Pohjois-Suomen ulkopuolella. Omaan koulutukseensa tyytyväisiä työllistymistä ajatellen ovat verrokkiryhmiään todennäköisemmin 15–19-vuotiaat, pohjoissuomalaiset, jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon suorittaneet, lukiolaiset ja korkeakouluopiskelijat. Koulutustyytyväisyyden todennäköisyys on merkitsevästi pienempi itä- ja eteläsuomalaisilla sekä työttömillä ja lomautetuilla. Todennäköisyys arvioida työskentelevänsä koulutustaan hyvin tai täysin vastaavissa työtehtävissä on verrokkiryhmiään suurempi naisilla, pohjoissuomalaisilla sekä korkeakoulututkinnon suorittaneiden tai vailla tutkintoa olevien äitien lapsilla.

Seuraavaan taulukkoon on kerätty yhteenvedoksi edellä esiteltyjä tuloksia. Taulukossa kuvataan, mitkä ovat Y-sukupolven työelämäasenteiden ja -orientaatioiden yleiset trendit enemmistön antamien vastausten perusteella. Lisäksi taulukkoon on merkitty, mitkä demografiset taustatekijät vaikuttavat logistisen regressioanalyysin mukaan siihen, kuinka yksilö suhtautuu esitettyyn näkemykseen.

Taulukko 17. Y-sukupolven työelämäasenteiden ja -orientaatioiden yleinen trendi sekä näkemyksiin vaikuttavat tekijät.

Y-sukupolven yleinen trendi	Enemmistön näkemys (% / n)	Näkemykseen vaikuttavat taustatekijät
Työ ja sen ominaisuuksista eritoten työn sisältö on tärkeää, mutta tärkeää on myös vapaa-aika. Aineellista hyvinvointia tärkeänä pitää huomattavasti pienempi osuus.	Työn sisältö on työssä tärkeämpää kuin siitä saatava palkka (81 % / 2228)	Sukupuoli, koulutus, opiskelutilanne
	Työ on tärkeää (78 % / 904)	Sukupuoli, opiskelutilanne
	Vapaa-aika on tärkeää (85 % / 904)	Sukupuoli, asuinseutu, koulutus
	Aineellinen hyvinvointi on tärkeää (43% / 899)	-
Työttömyys on monin tavoin kielteinen asia yksilön kannalta. Työttömyys ei ole hyväksyttävää, mutta ei toisaalta häpeällistäkään. Työttömyyttä pidetään yksilön omana syynä.	Monien mielestä työttömyys on yksilön oma vika (43 % / 1242)	Sukupuoli, asuinseutu, äidin koulutus
	Useimmiten ihmiset suhtautuvat alentuvasti työttömiin (64 % / 1225)	Ikä, sukupuoli, elämäntilanne
	Ystävieni mielestä ei ole OK olla työtön (45 % / 1210)	Elämäntilanne
	Työttömäksi joutuminen on yksilöstä itsestään kiinni, ei siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä (47 % / 1151)	Sukupuoli, asuinseutu
	Työttömän on vaikea suunnitella elämää ja tulevaisuutta (72 % / 1344)	Syntymävuosi, ikä, asuinseutu, elämäntilanne
	Työttömät tulevat taloudellisesti riippuvaisiksi	Asuinseutu

Y-sukupolven yleinen trendi	Enemmistön näkemys (% / n)	Näkemykseen vaikuttavat taustatekijät
	toisista ihmisistä (59 % / 1230)	
	Työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöä (56 % / 1269)	Ikä, sukupuoli, äidin koulutus
	Työttömänä itseluottamus katoaa (56 % / 1210)	Syntymävuosi, sukupuoli, asuinseutu
	Työttömänä terveys ei huonone (50 % / 1147)	Asuinseutu
	Työttömän osaaminen jää jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista (62 % / 1192)	Sukupuoli
	Työttömyys ei ole häpeällistä (68 % / 1292)	Sukupuoli, asuinseutu
	Työttömyysturvaa saadakseen työttömän nuoren tulisi tehdä jotakin yhteiskuntaa hyödyttävää työtä (71 % / 2798)	Asuinseutu, elämäntilanne
Tulevaisuuden suomalainen yhteiskunta ja työelämä tulevat olemaan polari-soituneita.	Tulevaisuudessa yhteisöllisyyden merkitys korostuu (73 % / 1866)	Äidin koulutus
	Väestö tulee keskittymään muutamaa harvoin keskuksiin (72 % / 1923)	Opiskelutilanne, äidin koulutus
	Yhteiskunnallisten ääriilikkeiden merkitys ei tule kasvamaan (57 % / 1849)	Opiskelutilanne
	Turvattomuus tulee lisääntymään yhteiskunnassa (56 % / 1948)	Ikä, sukupuoli, asuinseutu
	Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan (64 % / 2220)	Opiskelutilanne
	Tuloerot tulevat kasvamaan suomalaisessa yhteiskunnassa (76 % / 1923)	Opiskelutilanne
	Ulkomaalaisten osuus Suomessa tulee kasvamaan (92 % / 1966)	Syntymävuosi, opiskelutilanne, äidin koulutus
	Suomalainen työelämä ei tule tarvitsemaan lisää ulkomaalaisia työntekijöitä (58 % / 2288)	Syntymävuosi, sukupuoli, asuinseutu, koulutus, opiskelutilanne, äidin koulutus
Työelämä on vaativa ja tuleva ura katkonainen, mutta tarjoaa silti mahdollisuuden yhteiskunnalliseen nousuun.	Työurallani tulen saavuttamaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin vanhemmillani on (66 % / 2642)	Koulutus, opiskelutilanne, äidin koulutus
	Joudun todennäköisesti vaihtamaan työurallani työpaikkaa useasti (72 % / 2795)	Sukupuoli, opiskelutilanne, elämäntilanne, äidin koulutus
	En ole huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa (55 % / 902)	Elämäntilanne
	Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun (80 % / 2331)	Syntymävuosi, sukupuoli, opiskelutilanne
	En ole huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa (60 % / 897)	Sukupuoli, elämäntilanne
	Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista (73 % / 2866)	Sukupuoli, koulutus, opiskelutilanne, elämäntilanne
Yleinen koulutususkko ja henkilökohtainen koulutus-tyytyväisyys ovat korkeat.	Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia (94 % / 2897)	Sukupuoli, asuinseutu, opiskelutilanne
	Olen tyytyväinen nykyiseen koulutukseeni, jos ajattelen työnsaantia ja omaa tulevaisuuttani (84 % / 1548)	Vastausvuosi, ikä, asuinseutu, koulutus, opiskelutilanne, elämäntilanne
	Työskentelen tällä hetkellä koulutustani vastaavissa tehtävissä (43 % / 1210)	Vastausvuosi, sukupuoli, asuinseutu, äidin koulutus

Varsinaisten tutkimuskysymysten ohella tehtävänä oli selvittää, onko työelämäasenteiden ja -orientaatioiden suhteen erotettavissa yhtenäistä nuorten Y-sukupolvea. Kuten edellä esitetyistä tuloksista ja taulukosta 17 käy ilmi, on työelämäasenteisiin ja -orientaatioon liittyen paljon näkemyksiä, joista selkeä enemmistö Y-sukupolvesta ajattelee keskenään samalla tavalla. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna jossain määrin yhtenäinen Y-sukupolvi on olemassa, ja enemmistön näkemyksiä, asenteita ja odotuksia tarkastelemalla saamme yleiskuvan Y-sukupolvesta työelämäasenteineen ja -orientaatioineen. Varsinaisen sukupolven erottamiseen liittyy kuitenkin huomio vastaus- ja syntymävuosien sekä iän vaikutuksesta näkemysten vaihteluun. Tässä tutkimuksessa edellä mainitut tekijät aiheuttavat hyvin vähän vaihtelua näkemyksiin, ja vähäisestä vaihtelusta vielä pienempi osa on tilastollisesti merkitsevää tai muuten merkittävää. Lisäksi useissa niistä tapauksista, joissa tilastollisesti merkitsevää vaikutusta esiintyy, on aineisto kyseisen muuttujan osalta niin vinoutunut, ettei vaikutuksesta voi tehdä kestäviä johtopäätöksiä. Näin ollen voidaan todeta, että muut taustatekijät kuin ikä-, kohortti- ja ajankohtatekijät ovat työelämäasenteiden ja -orientaation kannalta vaikuttavampia. Olen taipuvainen uskomaan, että iän, kohortin ja ajankohdan mahdolliset (yhdys-)vaikutukset työelämäasenteisiin ja -orientaatioon näkyvät vasta laajemmissa sukupolvisykleissä, koska luvuissa 2 ja 3 esiteltuihin aiempiin tutkimuksiin vedoten on perusteltua olettaa, että ainakin iällä ja ajankohdalla on yleisesti ottaen vaikutusta siihen, miten työelämään suhtaudutaan. Tähän sukupolvien sekä ikä-, kohortti- ja ajankohtatekijöiden vaikutusten tutkimisen ongelmallisuuteen palataan vielä luvussa 7.2.1. Muihin työelämäasenteisiin ja -orientaatioon vaikuttaviin taustatekijöihin palatakseni näyttää siltä, että kokonaisuudessaan sukupuoli, opiskelutilanne, asuinseutu, koulutus, elämäntilanne ja äidin koulutus vaikuttavat jossain määrin siihen, kuinka yksilö suhtautuu työelämään, työhön ja työllistymiseen. Näistä tekijöistä erityisesti kolme ensimmäistä näyttäytyvät useissa tarkastelluissa väittämässä (ks. taulukko 17) vaikuttavina tekijöinä. Tämä herättää pohtimaan, onko lainkaan tarpeellista tarkastella työelämään suhtautumista sukupolven näkökulmasta, vai pitäisikö tarkastelun näkökulmaa siirtää esimerkiksi sukupuoleen, maantieteelliseen taustaan ja siihen, minkä (koulutus-)instituution vaikutuspiirissä yksilö pääsääntöisesti sillä hetkellä toimii. Toisaalta näiden kaikkien taustatekijöiden yhdessä muodostamat selitysmallit selittävät työelämäasenteisiin ja -orientaatioon liittyvistä näkemyksistä tapauksesta riippuen keskimäärin vain noin 5–10 prosenttia, ja enimmillään muista poiketen 31 prosenttia koulutustyytyväisyyden kohdalla. Arvailun varaan jää, mitkä muut tekijät selittävät työelämäasenteisiin ja -orientaatioon liittyvien näkemysten synnyn – voidaanko vastaajien esittämät näkemykset kuitata Y-sukupolven olemassaololla ja erityislaatuudella?

## 6.2 Diskussio

Tässä luvussa palataan luvuissa 2 ja 3 esitelyihin aiempiin tutkimuksiin liittyen nuorten työelämäasenteisiin ja -orientaatioon sekä yleisesti nuoriin työelämässä. Näistä jo kertaalleen esitellyistä tutkimuksista muutamia peilataan suhteessa tämän tutkimuksen tuloksiin. Lisäksi pohditaan Y-sukupolven työelämäasenteiden ja -orientaation tutkimista sekä niistä käytyä julkista keskustelua.

Nuorten työssä tärkeinä pitämien asioiden suhteen tämän tutkimuksen tulokset poikkeavat hieman Laurénin ym. (2012) tutkimustuloksista, joskin osittain todennäköisesti kysymyksenasettelun vuoksi. Laurénin ym. (mt.) mukaan nuoret pitävät tärkeimpänä, että työnteolta jää aikaa perheelle, kavereille ja vapaa-ajalle. Toiseksi tärkeintä työssä on mukavat työkaverit, kolmanneksi mielekäs ja kiinnostava työ ja vasta neljänneksi palkka. Yleisin toive palkan suhteen on, että palkka tarjoaa riittävän toimeentulon elämiseen, asuntoon ja harrastuksiin. Tämän tutkimuksen valossa Y-sukupolvi arvostaa eniten työn sisältöä, eli toiveena on ensisijaisesti mielekäs ja kiinnostava työ. Toisena tärkeysjärjestyksessä tulee työsuhteen pysyvyys ja kolmantena heti perässä palkka. Toisaalta noin neljä viidesosaa Y-sukupolvesta pitää sekä työtä että vapaa-aikaa tärkeänä, mutta aineellista hyvinvointia tärkeänä pitää vain vajaa puolet. Näin ollen vaikuttaa siltä, että myös tämän tutkimuksen valossa nuorelle Y-sukupolvelle on tärkeää, että työltä jää riittävästi aikaa vapaa-ajan vietolle.

Y-sukupolven työelämäasenteisiin sisältyvät työarvot vaikuttavat sopivan Cennamon ja Gardnerin (2008) luokittelemista työarvoista luontaisiin (työssä arvostettu ominaisuus työn sisältö, esim. älyllinen stimulaatio ja haasteellisuus), ulkoisiin (palkka, työn pysyvyys) sekä vapauteen liittyviin arvoihin (työn ja muun elämän tasapaino, joustavuus). Cennamon ja Gardnerin luokittelemiin työarvoihin kuuluvat myös pyyteettömät arvot (yhteiskuntaan vaikuttaminen), statusarvo (tunnustukset, uralla eteneminen) ja sosiaalinen arvo (suhteet esimieheen ja työyhteisöön). Näitä jälkimmäisiä arvoja ei kuitenkaan käyttämäni tutkimusaineiston perusteella tullut esille, joskin käyttämäni mittari oli rajallinen näiden arvojen suhteen.

Goldthorpen ym. (1968 artikkelissa Pyöriä ym. 2013) määrittelemien työorientaatioluokitusten voidaan katsoa olevan yhteydessä edellä mainittuihin työarvoihin. Työorientaatioista instrumentaalisesti orientoitunut arvostaa ensisijaisesti työstä saatavaa palkkaa, eli toisin sanoen pitää ulkoisia arvoja tärkeinä. Byrokraattisesti orientoitunut puolestaan arvostaa ensisijaisesti urakehityksen mahdollisuuksia eli työn statusarvoa. Solidaarisesti orientoituneelle henkilölle ensisijaisen tärkeää on työyhteisöön samaistuminen eli työn sosiaalinen arvo. Goldthorpen ym. (mt.) määrittelemät kolme orientaatiota vaikuttavat hieman vanhentuneilta tämän tutkimuksen tulosten valossa, koska niissä ei

huomioida lainkaan työn luontaista arvoa tai vapauteen liittyviä arvoja, jotka kuitenkin näyttävät olevan Y-sukupolvelle tärkeitä. Tomlinson (2007) puolestaan jakaa työorientaatioiltaan erilaiset henkilöt urasuuntautuneisiin, ritualisteihin, vetäytyviin ja kapinallisiin. Urasuuntautuneiden työarvojen voidaan sanoa vastaavan byrokraattisesti orientoituneiden arvoja, joskin lisänä on tavoite kehittää itseä. Ritualisteilla korostuu ulkoisista työarvoista työn pysyvyys enemmän kuin urasuuntautuneilla. Vetäytyvät hylkäävät passiivisesti työmarkkinoiden tavoitteet, kun kapinalliset puolestaan suuntaavat aktiivisesti pois työmarkkinoilta. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida yksioikoisesti vetää johtopäätöksiä siitä, miten Y-sukupolvi sijoittuu Tomlinsonin kategorioihin, mutta kuten aiemmin on todettu, viitteitä on siitä, että työtä ylipäänsä pidetään tärkeänä, ja sen ominaisuuksista arvostetaan erityisesti työn sisältöä, pysyvyyttä ja palkkaa. Näin ollen voisi olla paikallaan luoda Goldthorpen ym. ja Tomlinsonin työorientaatioluokituksiin uusi, työn sisällön tärkeyttä painottava kategoria, jota voisi kuvata esimerkiksi kutsumukselliseksi orientaatioksi tai sisällöllisesti orientoituneiksi henkilöiksi. Tarkastellessani Goldthorpen ym. ja Tomlinsonin työorientaatiokategorioita yhtenä kokonaisuutena huomasin, että ne itse asiassa mukailevat melko pitkälti Maslow'n tarvehierarkiassa (Maslow 1943) esiteltyjä tarpeita: Instrumentaalisesti orientoituneet täyttävät työllä palkan avulla fysiologisia tarpeitaan, ritualistit puolestaan hakevat työltä turvallisuuden tunnetta. Solidaarisesti orientoituneet täyttävät sosiaalisuuden tarpeitaan, ja byrokraattisesti orientoituneet tai urasuuntautuneet toivovat työssään täyttyvän heidän kokemansa arvostuksen tarpeet. Maslow'n tarvehierarkiassa ylimpänä on itsensä toteuttamisen tarpeet, joille sisällöllisesti orientoitunut Y-sukupolvi vaikuttaa hakevan täytymystä työstä.

Cennamon ja Gardnerin (2008) mukaan Y- ja X-sukupolvelle työn statusarvo on tärkeämpi kuin suurille ikäluokille, minkä lisäksi Y-sukupolvi korostaa muita sukupolvia enemmän vapauteen liittyviä arvoja. Sen sijaan Twengen (2010) mukaan verrattuna suuriin ikäluokkiin Y- ja X-sukupolvi eivät pidä työtä enää yhtä tärkeänä asiana elämässään, vaan päinvastoin arvostavat vapaa-aikaa enemmän. Twenge myös huomauttaa, että kansainvälisen sukupolvitutkimuksen valossa työn sisältöön liittyvät arvot, joihin lukeutuu työn mielenkiintoisuus ja mahdollisuus oppia uusia asioita, ovat pysyneet yhtä tärkeinä läpi sukupolvien. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida lausua mitään eri sukupolvien välisistä eroista, vaan ainoastaan kuvailla Y-sukupolven suhtautumista työelämään. Pyöriän ym. (2013, 205) mukaan kuitenkin kaikkien suomalaisten palkansaajien kohdalla perheen ja vapaa-ajan arvostus on kasvanut vuosien 1984 ja 2008 välillä. Arvostuksia koskeva muutos paikantuu ajan hengen yleiseksi muutokseksi koskien nimenomaan perheen ja vapaa-ajan arvostuksen lisääystä, ei niinkään työn arvostuksen vähenemistä. Suomalaiset ovat Liikkasen (2009 artikkelissa Pyöriä ym. 2013, 205) mukaan tyypillisesti sekä perhemyönteisiä että työorientoituneita sukupol-



vesta riippumatta. Kowske, Rasch ja Wiley (2010, 267) toteavat, että työhön liittyviä arvoja käsittelevien empiiristen tutkimusten mukaan sukupolvet vaikuttavat olevan keskenään enemmän samantaisia kuin erilaisia ja että tutkimuksissa havaitut erot ovat epäjohdonmukaisia ja ristiriidassa yleisten sukupolvistereotyypioiden kanssa. Pyöriä ym. (2013, 209) arvelevat, että työn arvostus ei tule lähitulevaisuudessa ainakaan heikkenemään. Työttömyyden pelko vaikuttaa ennemminkin kasvattavan työn arvostusta, joten vuonna 2008 alkaneen globaalin taloudellisen taantuman mainingeissa työelämään siirtyvän Y-sukupolven ja taantuman asenneilmastossa varttuvan Z-sukupolven voisi Pyöriän ym. (2013) tutkimustulosten perusteella ennustaa arvostavan työtä paljon. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat Y-sukupolven arvostavan työtä suuresti.

Dries ym. (2008) toteavat Y-sukupolven toivovan X-sukupolvea ja suuria ikäluokkia enemmän pysyvyyttä ja turvallisuutta työn suhteen. Kupperschmidt (2000 artikkelissa Dries ym. 2008) kuitenkin sanoo Y-sukupolven tarttuvan innokkaasti tilaisuuksiin vaihtaa työpaikkaa. Kuten jo aiemmin on tuotu ilmi, tämän tutkimuksen mukaan työn pysyvyys vaikuttaa olevan Y-sukupolvelle kohtalaisen tärkeää, mutta toisaalta noin kolme neljäsosaa Y-sukupolvesta arvelee joutuvansa vaihtamaan työpaikkaa useasti työuransa aikana. Twenge (2010) onkin päätellyt, että Y-sukupolvi on halukas saamaan pysyvän työn, mutta toisaalta sopeutunut lyhyisiin työsuhteisiin ja valmis vaihtamaan työpaikkaa sopivan mahdollisuuden koittaessa, ja tämän päätelmän arvelen pitävänsä paikkansa tutkimukseni perusteella. Lisäksi Pyöriä ym. (2013) huomauttavat, että Y-sukupolven nuoret ovat työpaikkauskollisia saman alan sisällä, mutta vielä "omaa alaansa" etsiessään vaihtavat helpommin työpaikkaa alalta toiselle.

Y-sukupolvi vaikuttaa siis hyväksyneen ajatuksen siitä, että heidän työuransa saattaa koostua useammista lyhyistä työsuhteista. Toisaalta puolet Y-sukupolvesta on huolissaan siitä, riittääkö heille tulevaisuudessa töitä. Kaksi kolmasosaa ajattelee työttömyyden olevan yksilön vika, kun puolestaan kolmasosa pitää syynä sitä, ettei yhteiskunnassa ole riittävästi töitä tarjolla. Kaksi kolmannesta myös uskoo pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrän kasvavan tulevaisuudessa. Laurénin ym. (2012) mukaan vuonna 2010 nuoria huolestutti eniten työn saaminen ja pätkätyöt, ja pätkätyöt koettiin jopa yhtä huolestuttavina kuin työttömyyden mahdollisuus. Työllistymisen vaikeuteen ja työttömyyteen liittyikin useita uhkakuvia ja huolta, vaikka Y-sukupolvi ehkä onkin hyväksynyt ajatuksen pätkätöistä.

Malmberg-Heimosen (2003) mukaan muun Suomen nuoret ajattelevat helsinkiläisnuoria useammin, että työttömyys ei ole kiinni itsestä vaan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä. Tutkimukseni tukee Malmberg-Heimosen tulosta siltä osin, että saamieni tulosten mukaan pohjoissuomalaiset

ajattelevat kaikista todennäköisimmin työttömyyden johtuvan yhteiskunnassa vallitsevasta työpaikkapulasta. Yleisesti ottaen Y-sukupolven suhtautuminen työttömyyteen on melko ankaraa eikä työttömyyttä pidetä hyvänä tai kannatettavana asiana. Työttömyyden katsotaan alentavan elämän laatua ja hallintaa monin eri tavoin. Toisaalta häpeällisenä työttömyyttä pitää vain noin viidesosa Y-sukupolvesta, minkä lisäksi kolmasosa ajattelee, ettei työttömyys johdu yksilöstä vaan yleisestä työmarkkinatilanteesta, jonka seurauksena työpaikkoja ei riitä kaikille. Etenkin asuinseutu ja sukupuoli vaikuttavat olevan yhteydessä siihen, millaisia näkemyksiä yksilöllä on työttömyyteen ja sen syihin ja seurauksiin liittyen. Länsisuomalaiset uskovat kaikista todennäköisimmin terveyden huononemiseen työttömänä. Miehet ajattelevat naisia todennäköisemmin työttömyyden olevan häpeällistä ja yksilön oma syy ja että työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöään. Naiset sen sijaan uskovat miehiä todennäköisemmin ihmisten suhtautuvan työttömiin useimmiten alentuvasti, työttömäksi joutumisen johtuvan siitä, ettei yhteiskunnassa ole riittävästi töitä, itseluottamuksen katoavan työttömänä sekä osaamisen jäävän jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista työttömänä ollessa. Malmberg-Heimonen (2003) ja Nordenmarki (1995) ovat todenneet työttömänä ollessaan nuorten naisten "kärsivän" nuoria miehiä enemmän, ja he uskovat tämän johtuvan nuorten naisten korkeasta työmoraalista. Tämän tutkimukseni tulosten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että nuorten miesten ajatuksissa korostuu työttömyyden häpeällisyys ja yksilöllinen vastuu työllistymisestä. Nuorten naisten ajatuksissa puolestaan näkyy miehiä useammin pelot muiden suhtautumisesta työttömiin sekä pelko oman osaamisen ja itseluottamuksen alenemisesta työttömyyden seurauksena. Nuorten naisten ja miesten kokemat "kärsimykset" voivat siis olla toisistaan poikkeavia, mutta on mahdollonta arvottaa eri sukupuolten edustajien kokemuksia työttömyyden seurauksista.

Helve (2012a) on todennut, että korkeakoulutetuista nuorista suurin osa ei hyväksy työttömänä oloa, vaikka toimeentulo olisikin turvattu. Y-sukupolvesta reilut kaksi kolmasosaa ajattelee, että työttömän nuoren tulisi työttömyysturvaa saadakseen tehdä jotain yhteiskuntaa hyödyttävää työtä. Toisin sanoen näyttää siltä, että enemmistö koko Y-sukupolvesta ei hyväksy joutenoloa työttömänä. Demografiset taustatekijät eivät juurikaan vaikuta tähän näkemykseen, mutta merkitseviä vaikutuksia havaittiin olevan yksilön asuinseudulla ja elämäntilanteella: Länsi- ja Itä-Suomessa asuvat ajattelevat Pohjois-Suomessa asuvia todennäköisemmin, että nuoren tulisi tehdä yhteiskuntaa hyödyttävää työtä työttömyysturvaa saadakseen. Työttömien ja lomautettujen todennäköisyys työttömyysturvan vastikkeellisuuden kannattamiseen on puolestaan merkittävästi pienempi kuin muunlaisissa elämäntilanteissa olevilla. Heistäkin kuitenkin puolet ajattelee, että työttömyysturvaa saadakseen nuoren tulisi tehdä yhteiskunnallisesti hyödyllisiä töitä. Näin ollen joutenolo työttömänä nähdään yleisesti ottaen kielteisenä asiana riippumatta vastaajan taustoista.

Mannheimin ja muiden sukupolvitutkijoiden mukaan sukupolvitietoisuus rakentuu suunnilleen 17 ikävuoden paikkeilla, ja näin ollen tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston vastaajista nuorimmilla sukupolvitietoisuus on vasta muotoutumassa. Pyöriän ym. (2013, 200) mukaan tästä seuraa, että nuorten ilmaisemat työelämäasenteet ja -arvot saattavat kuvastaa enemmän yleistä käsitystä ja diskurssia työn merkityksestä ja työn tärkeistä ominaisuuksista kuin heidän omakohtaista kokemustaan työelämästä. Kasvio, Nikkilä ja Virtanen (2011, 38) kritisoivat, että väittelyä tulevaisuuden työelämästä ja työelämän laadusta on käyty pitkälti asiantuntijoiden kesken selvittämättä ns. tavallisilta kansalaisilta, mitä mieltä he ovat vallitsevasta työelämän tilanteesta ja sen muutossuunnista. Kenties olemme saamassa tällaiseen keskustelukulttuuriin muutoksen, sillä ainakin tällä hetkellä erityisesti nuorten ja Y-sukupolven työelämään liittyvät asenteet ja näkemykset tuntuvat kiinnostavan asiantuntijoita erittäin paljon. Kuten Helve (2013, 137) muistuttaa, tutkijoiden ja muiden aiheesta kiinnostuneiden tulisi kuunnella yhä tarkemmin nuoria itseään tulevaisuuden työelämän pioneereina, eikä tulkita nuorten ajatuksia heidän puolestaan tai ohittaa heidän näkemyksiään.

Parry ja Urwin (2011, 85) tuovat esiin ajatuksen, että sukupolvi rakentuu ennemmin median ja muiden ulkoisten voimien vaikutuksesta kuin sukupolven itsensä muodostamana. Median vaikutus työelämäasenteisiin ja -orientaatioihin pitäisikin tiedostaa paremmin ja nostaa entistä näkyvämmiin esiin. Mediassa on puhuttu parin viime vuoden aikana yhä enemmän erityisesti Y-sukupolven suhtautumisesta työelämään, ja ainakin itse syntymävuoteni perusteella Y-sukupolven edustajana koen, että median viesti on erittäin vahva ja vaikuttava. En ollut juurikaan miettinyt omia työelämäasenteitani ennen kuin mediasta ja ympäriltäni alkoi kuulua vahvoja viestejä siitä, millaiset arvot ja asenteet minulla Y-sukupolven edustajana muiden mukaan on. Osaltaan median painava viesti voi jopa tukahduttaa muunlaisten asenteiden ja arvojen ilmaisua ja pelkistää sukupolvia. Toisaalta koen hyväksi, että julkisessa keskustelussa on nostettu esiin joissakin tutkimuksissa havaitut poikkeamat nuorten työelämäasenteissa verrattuna muuhun väestöön, koska se myös mahdollistaa niiden asenteiden ja arvojen esiintuomisen silloin, kun ne pitävät paikkansa. Mediassa korostetaan nuoren Y-sukupolven työntekijöiden kaipaavan erityisesti työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, mutten kuitenkaan ole vakuuttunut siitä, etteivätkö myös vanhemmat työntekijät kaipaasi merkityksellistä ja mielekästä työtä. Kenties kyseessä onkin sukupolvirajat ylittävä arvo tai vaihtoehtoisesti ajankohtaan liittyvä vaikutus sen sijaan, että työn merkityksellisyyden tärkeys riippuisi työntekijän sukupolvesta, iästä tai kohortista. Medialla on kuitenkin äärimmäisen vahva rooli siinä, millaista mielikuvaa kukin meistä ajatuksissaan muodostaa eri sukupolvista ja heidän suhtautumisestaan työelämään.

## 7 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

### 7.1 Tutkimustulosten merkittävyys

Yksilön työelämäorientaatioon sisältyvät työhön liittyvät arvot ja arvostukset vaikuttavat suuresti hänen työtyytyväisyyteensä, sitoutumiseensa ja yleisiin asenteisiin työtä kohtaan (Parry & Urwin 2011, 85). Työntekijöillä on asenteita ja näkemyksiä monista heidän työhönsä, uraansa ja organisaatioonsa liittyvistä asioista, ja niitä on tärkeää tutkia, jotta ymmärretään entistäkin paremmin, millaista asioista koostuu mielekäs työelämä niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Saaren ja Judgen (2004, 395–396) mukaan tärkein työhön liittyvä asenne on työtyytyväisyys. Heidän mukaansa henkilöstöalan ammattilaiset usein näkevät työtilanteen työntekijöiden asenteiden lähteenä, mutta unohtavat huomioida varsinaisen työn vaikutuksen työtyytyväisyyteen. Työn ja työtilanteen lisäksi tutkijat ovat havainneet yksilön luonteen ja ympäröivän kulttuurin vaikuttavan yksilön työtyytyväisyyteen. Yksilön luonteen ja temperamentin on havaittu vaikuttavan merkittävästi yksilön työtyytyväisyyteen läpi elämän, ja lisäksi ympäröivän kulttuurin on havaittu olevan yhtä suuri vaikuttaja työtyytyväisyyteen ja työntekijän asenteisiin kuin varsinainen työn sisältö. (Saari & Judge 2004, 396–397.) Koska työtyytyväisyydellä on mitattu olevan kaikista yksilön työhön liittyvistä asenteista suurin vaikutus organisaation tuloksellisuuteen (mt. 398), on äärimmäisen tärkeää, että johtajat ja esimiehet osaavat ottaa siihen vaikuttavat tekijät huomioon ja kehittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Sukupolvien työasenteita ja -arvoja mittaavat tutkimukset voivat antaa arvokasta lisätietoa erityisesti johtamisen näkökulmasta, mutta tutkimusten rajoitusten vuoksi niihin on erittäin tärkeää suhtautua kriittisesti ja varoa yleistämistä. Voi myös olla, että työelämän jatkaessa muun maailman mukana globalisoitumistaan onkin jo lähitulevaisuudessa relevantimpaa kiinnittää huomiota sukupolvien sijaan erilaisista kulttuuritaustoista ja kansallisuuksista tuleviin työntekijöihin, jotka tulevat työskentelemään yhä useammin samoissa työyhteisöissä.

Y-sukupolvea on kuvattu hajanaiseksi, atomisoituneeksi ja yksilöllisyytensä seurauksena jopa yksinäiseksi (mm. Salasuo 2007; Hoikkala & Paju 2008, 289; Järvensivu & Nikkanen 2014b, 179). Järvensivu (2014a, 15) huomauttaakin, että sukupolvien sisäisen polarisoitumisen ja työelämän moninaistumisen myötä keskimääräinen totuus pitää paikkansa yhä harvempien yksilöiden kohdalla ja siksi menettää kiinnostavuuttaan. Lisäksi Hoikkala ja Paju (2008, 290) toteavat, että yksilöiden maailmankuvien polarisoituessa yhteiskunnan nopeassa muutoksessa ei "itsestään tietoisia sukupolvimuodostelmia" pääse enää syntymään yhtä helposti kuin aiemmin. Tämän vuoksi kokonaisen sukupolven asenteista ja orientaatioista voi lausua vain suuntaa antavasti melko yleisellä tasolla.

Tällä tutkielmalla on poikkeuksellisen suuren tutkimusaineiston avulla saavutettu kattava yleiskuva Y-sukupolven työelämäasenteista ja -orientaatiosta, mutta kuten edellä on todettu, on tärkeää, ettei tuloksia varauksettomasti yleistetä koskemaan kaikkia Y-sukupolven kohorttiin kuuluvia nuoria ja nuoria aikuisia. Jokainen Y-sukupolven edustaja on kuitenkin yksilö, jonka työelämään liittyvään suhtautumiseen vaikuttaa hänen henkilökohtaiset taustansa, luonteensa, elämäntilanteensa ja sosio-kulttuurinen kasvuympäristönsä.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus**

### **7.2.1 Sukupolven määrittelyn ja tutkimisen ongelmallisuus**

Jo pelkästään sukupolvi-käsitteen määrittely osoittautui tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen perehtyessäni haasteelliseksi, ja sukupolven määrittelyn ongelma on kulkenut tutkimuksenteon rinnalla kautta linjan. Olen parhaani mukaan aiempia tutkimustuloksia esitellessäni tuonut esiin, millaista sukupolven rajausta kussakin tutkielmassa on käytetty. Samoin mahdollisuuksien mukaan olen kertonut esitelyjen tutkimusten maantieteelliset kontekstit, koska sekä käytetty syntymävuosiin perustuva rajausta että tutkimuksen toteutusmaa vaikuttanevat tutkimustuloksiin, jos ajatellaan, että sukupolven kaikkien jäsenten pitäisi jakaa samat kokemukset ja keskenään samanlainen ymmärrys niiden merkityksestä. Näin ollen tämän tutkimuksen tuloksia tulee tarkastella yleiskuvana suomalaisista vuosina 1980–1990 syntyneistä henkilöistä, jotka ovat tutkimushetkellä olleet 15–29-vuotiaita.

Sukupolven määrittelyä koskevassa luvussa 3.2 erittelin sukupolvitutkimusta vaivaavan ACP-ongelman ominaisuuksia. Aiemmissakaan sukupolviin kohdistuvissa tutkimuksissa ei ole varmasti voitu sanoa, johtuvatko havaitut tulokset tutkitun sukupolven ainutlaatuisuudesta, vai onko kyse ACP-vaikutuksista eli iän, kohortin tai ajankohdan vaikutuksista. Varsinaisen sukupolven määrittelyyn tai erottamiseen muista sukupolvista liittyy huomio vastaus- ja syntymävuosien sekä iän vaikutuksesta yksilön näkemyksiin. Tässä tutkimuksessa edellä mainitut tekijät aiheuttivat hyvin vähän vaihtelua näkemyksiin, ja vähäisestä vaihtelusta vielä pienempi osa oli tilastollisesti merkitsevää tai muuten merkittävää. Lisäksi useissa niistä tapauksista, joissa tilastollisesti merkitsevää vaikutusta esiintyi, oli aineisto kyseisen muuttujan osalta niin vinoutunut, ettei vaikutuksesta voi tehdä kestäviä johtopäätöksiä. Näin ollen voidaan todeta, että muut taustatekijät kuin ikä-, kohortti- ja ajankohdanteikijät ovat työelämäasenteiden ja -orientaation kannalta vaikuttavampia. Näen iän, kohortin ja ajankohdan vaikutusten vähäisyydelle kaksi mahdollista selitystä: 1) iällä, kohortilla ja ajankohdalla ei ylipäätään ole vaikutusta työelämäasenteisiin ja työelämäorientaatioon, jolloin voidaan kyseen-

alaistaa myös sukupolveen kuulumisen vaikutus työelämään suhtautumiseen tai 2) iän, kohortin ja ajankohdan mahdolliset (yhdyks-)vaikutukset eivät näy tässä aineistossa, koska kyseessä on yksi sukupolvi, joka kuuluu samaan kohorttiin ja edustaa samaa ikäluokkaa tutkimuksentekohetkellä. Vain tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston perusteella ei voida varmuudella sanoa kummasta vaihtoehdosta on kyse, vaan tämän selvittämiseksi tulisi toteuttaa pitkittäistutkimus, jossa tutkitaan useisiin eri kohortteihin kuuluvia henkilöitä useina eri ajankohtina. Olen kuitenkin taipuvainen uskomaan jälkimmäiseen selitykseen, koska tässä tutkimuksessa hyödyntämällä kolmena eri ajankohtana kerättyjä poikkileikkausaineistoja on lähestytty pitkittäistutkimuksen kaltaista asetelmaa, ja näin ollen voidaan jossain määrin sanoa vältetyn ajankohdan vaikutukset. Tutkimusjoukko on lisäksi koostunut iältään 15–29-vuotiaista, eli ikähaitari on ollut 15 vuotta. Tutkimustulokset eivät siis ole pienen ikäryhmän näkemyksiä, vaan kyseessä on laajemman ikäluokan näkemykset, jolloin iän vaikutus pienenee. Jäljelle jää kysymys kohortin vaikutuksesta. Toisaalta väljästi määritellen sukupolven voidaan sanoa olevan kohortti, joka jakaa elämänsä varrella samat merkittävät kokemukset ja antaa niille samanlaisia merkityksiä ja joka tuntee kuuluvansa keskenään samaan sukupolveen. Ikäpolven käsitettä käyttämällä vältettäisiin vielä turvallisemmin suoraviivaisesti vedettyjen johtopäätösten karikoita, koska ikäpolven määritelmä (ks. tarkemmin luku 3.2) jättää tilaa historiallisten tapahtumien erilaisille tulkinnoille eikä edellytä tunnetta sukupolveen kuulumisesta. Ikäpolven käsitteen voi myös tulkita olevan sukupolvea sallivampi saman polven jäsenten erilaisille tulkinnoille tulevaisuuden työelämästä.

Tutkimustuloksia arvioitaessa lienee syytä kyseenalaistaa, voidaanko sanoa sukupolvien välillä ylipäätään olevan merkittäviä asenne- ja arvoeroja vai onko kyse vain tietyn kohortin suhtautumisesta työelämään tietyssä elämäntilanteessa, jolloin suhtautuminen saattaa muuttua vanhetessa ja elämäntilanteen muuttuessa eikä olekaan riippuvainen sukupolvesta ja sukupolvikokemuksesta. On myös jokseenkin ongelmallista tarkastella yhden sukupolven asenteita erillään muiden sukupolvien asenteista. Näin ollen ei voida tämän tutkimuksen perusteella tehdä johtopäätelmiä siitä, millainen Y-sukupolvi on työasenteiltaan ja -orientaatioiltaan verrattuna muihin sukupolviin, vaan voidaan ainoastaan muodostaa jonkinlaista kuvaa siitä, miltä Y-sukupolvi tämän tutkimuksen valossa vaikuttaa. Vertailun näkökulmasta aineisto, jonka avulla voisi vertailla useita oletettuja sukupolvia toisiinsa, olisi tutkimuksellisesti rikkaampi.

### **7.2.2 Katoanalyysi**

Käyttämäni vuosien 2000, 2007 ja 2013 Nuorisobarometreista koostuva aineisto on suurempi kuin mitä olisin yksittäisenä tutkielman tekijänä voinut kerätä, ja itse asiassa myös huomattavasti laa-

jempi kuin monissa sukupolvia tarkastelevissa tutkimuksissa (ks. esim. Smola & Sutton 2002; Dries ym. 2008; Helve 2013; Järvensivu ym. 2014) käytetyt aineistot. Näin suuren aineiston avulla tavoitetaan hyvin suomalaisen keskivertonuoren mielenmaisema ja asenteet. Tutkielmassani olen aiemmin (ks. luku 5.1) tarkastellut tutkimusjoukon demografisia taustatekijöitä jakaumineen. Asuinseudun osalta tutkimusaineisto kuvaa hyvin manner-Suomea, koska tutkimusjoukon jakaumat asuinseuduittain täsmäävät Suomen väestörekisteritietoihin. Huomionarvoista kuitenkin on, että Ahvenanmaalla asuvat nuoret eivät ole tutkimusjoukossa mukana. Kokonaisuudessaan tutkimuksen voidaan sanoa kuvaavan ainakin manner-Suomessa asuvia nuoria. Aineistossa on molemmat sukupuolet edustettuna tasaväkisesti, toisin kuin esimerkiksi Helven (2013) nuorten työarvoja tarkastelleessa tutkimuksessa. Syntymävuosien osalta tekemieni aineistorajauksien vuoksi vastaajien syntymävuosissa on pientä vinoumaa. Yksittäisten ikävuosien edustajissa on myös havaittavissa vinoumaa, mutta se korjaantuu tarkastelemalla vastaajia ikäluokittain, jolloin kolmen eri ikäluokan edustus on keskenään tasainen.

Muiden taustamuuttujien osalta vastaajien edustuksellisuuden arvioiminen on haastavampaa: onko aineistossa tavoitettu oikeassa suhteessa koulutustaustan, opiskelu- ja elämäntilanteen ja äidin koulutustaustan mukaan eriävät ryhmät? Peruskoulun jälkeistä tutkintoa vailla olevista vastaajista enemmistö ilmoitti olevansa päätoiminen opiskelija, mikä herättää kysymyksen siitä, onko tutkimuksessa tavoitettu esimerkiksi kaikista suurimmassa syrjäytymisvaarassa oleva nuorten ryhmä, joka ei ole minkään virallisen instituution vaikutuspiirissä. Jossain muualla kuin peruskoulussa, lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa tai korkeakoulussa opiskelevien (eli esim. työvoimakoulutuksessa tai oppisopimuskoulutuksessa opiskelevien) määrä jää aineistossa kaikista pienimmäksi, joten ainakin tämä ryhmä lienee aliedustettu aineistossa. Samoin nuoria yrittäjiä on tavoitettu vastaajiksi melko pieni määrä.

Puhelinkyselyinä toteutettujen Nuorisobarometrien vastausprosentteissa on äärimmäisen iso ero vuosien 2000 ja 2013 välillä, koska vuoden 2000 86,4 prosentin vastausprosentista on tultu vuonna 2013 alas 26 prosenttiin (vuoden 2007 vastausprosentista ei ole saatavilla tietoa). Vaikka puhelinkyselyillä on omat etunsa, joihin lukeutuu esimerkiksi käyntikyselyihin verrattuna tehokkuus ja nopeus sekä otosjoukon kirjekyselyjä parempi saavutettavuus, on siinä myös omat haasteensa. Eri-tyisongelmana on, että puhelinkyselyistä jäävät pois vastaajat, joilla ei ole lainkaan puhelinta, jotka salaavat puhelinnumeron tai jotka eivät vastaa vieraasta puhelinnumerosta tuleviin soittoihin. (Keckman-Koivuniemi & Kleemola 2006, 29.) Vuoden 2013 aineistonkeruusta kerrotaan (Koodikirja 2013), että jopa 5430 kieltäytyi vastaamasta puhelinkyselyyn. Vastausprosentissa tapahtunut suuri lasku ja vastaamasta kieltäytyneiden määrä laittaa miettimään, onko puhelinkysely nuorten

kohdalla paras tapa tavoittaa tutkimusjoukko. Lisäksi on aiheellista pohtia, jääkö vastaukset saatatta joltain tietyltä ryhmältä. Lähes poikkeuksetta kaikilla suomalaisilla nuorilla on käytössään henkilökohtaiset puhelimet, ja niiden määrä on varmasti vain kasvanut vuodesta 2000 tähän päivään saakka, mutta voi olla, että niihin vastaaminen ja lisäksi vielä puhelinkyselyyn vastaaminen vaihtelee hieman eri ihmisryhmien mukaan. Tutkimuksen luotettavuuden ja tulosten yleistettävyyden näkökulmasta matala vastausprosentti on ongelmallinen, joskin Nuorisobarometrien kohdalla ongelmallisuutta lieventää kadosta huolimatta saavutettu suuri otos.

### **7.2.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti**

Yleisimmin ja yksinkertaisimmillaan mittaustuloksen reliabiliteetti määritellään toistettavuuden kautta: mikäli mittaustulos pysyy testaukserrasta toiseen samana, mittaustulos on reliabeeli. Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä käytetään kuitenkin usein poikkileikkausaineistoja, kuten tässäkin tutkimuksessa, minkä seurauksena toistomittausreliabiliteettia ei voi laskea. Useimmissa tällaisissa tutkimuksissa toistomittausreliabiliteetti ei ole edes relevantti, vaan mitattava suure voi olla ajan kuluessa muuttuva tekijä. Yleisin tapa arvioida reliabiliteettia poikkileikkausaineistoihin perustuvissa tutkimuksissa on mittarin sisäisen yhdenmukaisuuden tarkastelu. Sisäistä yhdenmukaisuutta voidaan tarkastella, jos samaa käsitettä on mitattu aineistossa usealla eri mittarilla. Tällöin samaa käsitettä mittaavista mittareista muodostetaan yleensä summamuuttujia, joiden keskinäistä korrelaatiota tarkastellaan Cronbachin alfan avulla. (Ketokivi 2009, 54–59.) Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan voitu hyödyntää summamuuttujia. Näin ollen edellä mainituin perustein on mahdotonta arvioida tämän tutkimuksen reliabiliteettia. Sen sijaan toistettavuuden kriteerin täyttymistä voidaan Jokivuoren ja Hietalan (2007, 208) mukaan yhteiskunnallisessa survey-aineistoa käyttävässä tutkimuksessa tarkastella siitä näkökulmasta, onko lukijan mahdollista tutkielman raportoinnin avulla seurata tutkimuksen etenemistä alusta loppuun. Toisin sanoen toisen tutkijan pitäisi olla mahdollista toistaa tämä tutkimus aukottomasti mielessään tutkielmaa lukiessaan ja tarvittaessa todellisuudessa samaa aineistoa käyttäen. Niinpä olen pyrkinyt täyttämään toistettavuuden kriteerin raporttoimalla tutkimusprosessin aikana tekemäni valinnat ja tulokset mahdollisimman tarkasti, kuitenkin samalla parhaani mukaan säilyttäen tutkielman luotettavuuden. Viime kädessä toistettavuuden arviointi jää lukijan tehtäväksi.

Mittarin sisäinen yhdenmukaisuus ei itsessään ole osoitus siitä, että eri mittarit mittaavat samaa asiaa, vaan lisäksi on tarkasteltava mittauksen validiteettia. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin mittari todella mittaa sitä asiaa, jota on haluttu tutkia. Näin ollen mikäli mittari ei ole validi, on sen reliabiliteettikin merkityksetön. Mittaria voidaan pitää sisällöllisesti validina tutkijan uskotta-



vasti perusteltua, että empiiriset mittarit kattavat operationalisoidun käsitteen teoreettisen sisällön riittävällä laajuudella. Toisenlainen validiteetin muoto on mittarin dimensionaalisuus, jolla kuvataan teoreettisiin argumentteihin sisältyviä olettamuksia käsitteiden moniulotteisuudesta – erityisesti yhteiskunta- ja kasvatustieteissä monilla teoreettisilla käsitteillä saattaa olla useampi kuin yksi ulottuvuus. (Ketokivi 2009, 59–63.) Näin on myös tämän tutkimuksen kohdalla, ja tätä käyttämieni käsitteiden moniulotteisuutta olen kuvannut luvussa 3. Kuten todettua, tutkimusaineistoni mittareista ei ole ollut tarkoituksenmukaista luoda summamuuttujia ja siten tarkastella mittarin sisäistä yhdenmukaisuutta reliabiliteetin näkökulmasta. Sen sijaan olen käyttänyt useita mittareita (ks. luku 4.4) kuvaamaan moniulotteisia työelämäasenteita ja -orientaatiota saavuttaakseni sisällöllisen ja dimensionaalisen validiteetin. Tämän tutkimuksen validiteettia voidaan pitää suhteellisen hyvänä, koska asetettuihin tutkimuskysymyksiin pystytään vastaamaan, joskin toki käytetyn aineiston rajoissa. Valmiin aineiston käyttäminen onkin ollut haaste tutkimuksen validiteetille, sillä aineisto on alun perin kerätty muuta tarkoitusta varten, minkä vuoksi olen joutunut mukauttamaan tutkimuskysymyksiäni vastaamaan aineistosta saatavaa tietoa. Työelämäorientaatioita tarkasteltaessa ei ole esimerkiksi voitu juurikaan tutkia Y-sukupolven käsityksiä heidän työllistymisvalmiuksistaan tai työelämätiedoistaan ja -taidoistaan. Työelämäasenteiden tutkimisen osalta yhtenä rajoitteena voidaan käytettyä aineistoa ajatellen pitää sitä, että Y-sukupolven työssä tärkeinä pitämiä asioita tarkastellessa aineisto ja kyselyssä vastausvaihtoehtoina tarjotut vaihtoehdot ovat hyvin rajallisia. Nuorisobarometrien *tärkeintä työssä* -mittarissa ei ole vastausvaihtoehdoiksi tarjottu esimerkiksi työyhteisön ilmapiiriä eikä työaikojen ja työnteon paikan joustavuutta, jotka kuitenkin ovat nykyisen yleisen keskustelun ja omien arkikokemusteni perusteella tärkeitä seikkoja niin nuorille kuin ihmisille ylipäätään. Voi olla, että mikäli kyselyssä olisi ollut mahdollista valita jokin edellä mainituista vaihtoehdoista, tulokset poikkeaisivat nykyisistä.

### **7.3 Tutkimuseettisten periaatteiden toteutuminen**

Olen käyttänyt tutkimusaineistona Nuorisobarometreja vuosilta 2000, 2007 ja 2013. Aineiston tilaajat Nuorisoasiain neuvottelukunta ja Nuorisotutkimusseura ovat luovuttaneet barometriaineistot Yhteiskuntatieteelliselle tietoarkistolle säilytettäväksi ja jaettavaksi. Aineistojen uudiskäyttö on melko yleistä tutkimuspiireissä ja täyttää kaikki tutkimuksen hyvät eettiset käytännöt silloin, kun tutkimukseen osallistuvat ovat tietoisia aineiston säilyttämisestä ja aineiston kerääjiltä on pyydetty sen käyttöön asianmukainen lupa (Kuula 2006, 228–229). Olen saanut Yhteiskuntatieteelliseltä tietoarkistolta luvan käyttää aineistoa ja allekirjoittanut käyttöehtositoumuksen, joka velvoittaa minua muun muassa hävittämään käyttämäni aineiston tämän tutkimuksen tehtyäni. Näin varmistetaan

aineiston tutkimuseettisesti oikeanlainen säilytys. Aineiston tilaajat ja kerääjät eivät ole vastuussa tämän tutkimuksen tuloksista tai niiden perusteella tekemistäni johtopäätöksistä.

Tutkimusotosta poimittaessa on hyödynnetty väestörekisteritietoja. Näitä tietoja ei kuitenkaan ole kirjattu varsinaiseen tutkimusaineistoon, eikä kyselyn vastaajilta ole tiedusteltu heitä yksilöiviä yhteystietoja. Tutkimushaastattelijat ovat käyttäneet väestörekisteritietoja vain kattavan otoksen saamiseksi ja vastaajien tavoittamiseksi. Tutkittavien tunnistamattomuus ja nimettömyys ovat itsestään selviä ihmistieteiden tutkimuseettisten normien lähtökohtia (Kuula 2006, 201), ja ne toteutuvat tutkimuksessani erinomaisesti, koska en itsekään tiedä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden nimiä. Käyttämäni aineiston tutkimusjoukko on niin suuri, ettei siitä ole mahdollista tunnistaa ketään yksittäistä tutkimukseen osallistunutta henkilöä.

Hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012) noudattaen tutkimus on toteutettu ja kuvattu mahdollisimman huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti. Tutkielmassa on pyritty tutkimuksen läpinäkyvyyteen sekä viitattu asianmukaisesti muiden tutkijoiden julkaisuihin ja muihin lähteisiin. Hyvän tieteellisen käytännön (mt.) mukaan tutkijan tulee tutkimustuloksia julkaistessaan raportoida tutkimuksen kannalta olennaiset sidokset, joihin voidaan Järvensivua (2014b, 361–364) mukaillen lukea sukupolvisidokset erityisesti sukupolvea käsittelevissä tutkimuksissa. Järvensivu (mt.) pohtii sukupolvitutkimukselle olevan tyypillistä, että tutkija kirjoittaa omasta tai lastensa sukupolvesta, mutta Y-sukupolvesta sen sijaan kertovat kaikki. Tämän tutkielman osalta sukupolvisidoksista todettakoon, että kuulun kaikkien esiteltujen sukupolvirajausten mukaan Y-sukupolveen. Erityisesti laadullisia tutkimusaineistoja käyttävissä ja sukupolven kokemusmaailmaa tavoittelevissa tutkimuksissa voisi olla Järvensivun mukaan tärkeää, että tarkasteltavaan sukupolveen kuuluva tutkija tekisi näitä tulkintoja aineistosta. Näen kuitenkin, että sukupolvisensitiivisyyden huomioiminen myös määrällisiä aineistoja hyödyntävässä tutkimuksessa voi olla hyödyllistä erityisesti kyselylomakkeita suunniteltaessa, koska tutkittavien kanssa samaan sukupolveen kuuluva ja samantyyppisen kokemusmaailman jakava tutkija saattaa jossain määrin tavoittaa muita paremmin asiat ja kysymykset, joita tutkittavilta olisi syytä tiedustella. Omalla kohdallani kuuluminen oletettuun Y-sukupolveen toimi pontimena tutkimusaiheen valinnalle. Sukupolvisidoksen vaikutus olisi luultavasti suurempi, jos olisin itse kerännyt tutkimusaineiston, koska olisin tiedustellut vastaajilta hieman eri asioita kuin mitä Nuorisobarometreissa on tiedusteltu. Valmista aineistoa käyttäessäni valinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin olleet rajalliset, ja toisaalta määrällisen aineiston kohdalla tulkintojen tekemistä ohjailevat erityisesti havaitut tilastolliset merkitsevyydet omakohtaisiin kokemuksiin perustuvan tulkinnan sijaan.

## 7.4 Jatkotutkimusideat

Monissa tutkimuksissa (ks. esim. Cennamo & Gardner 2008, 903; Wong ym. 2008, 888; Parry & Urwin 2011, 79) on todettu ongelmalliseksi pelkän poikkileikkausaineiston käyttäminen sukupolvien asenteita ja muita ominaisuuksia tutkittaessa. Poikkileikkausaineistoa hyödyntävissä tutkimuksissa on mahdotonta täysin sulkea pois sukupolven tutkimukseen liittyviä ACP-ongelmia (ks. tämän tutkielman luku 3.2) eli erottaa, mitkä tutkimuksessa havaituista sukupolvien eroista tai samankaltaisuuksista johtuvat tutkimusjoukon iästä, kohortista tai tutkimuksenteon ajankohdasta, ja mikä on nimenomaan kullekin sukupolvelle ominaista ja siten sukupolvea määrittelevää. Aiempiin tutkimuksiin vedoten voidaan siis todeta, että sukupolvia koskeville pitkittäistutkimuksille on tarvetta.

Tuppurainen (2010, 19) huomauttaa, että nuorten työelämää koskevia asenteita ei pystytä pitävästi tutkimaan ja arvioimaan vain tilastollisten aineistojen perusteella. Hänen mukaansa “kyselyaineistot sinällään mittaavat sitä, mitä kyselyn tekijät ovat keksineet kysyä ja miten asiaa on vastaajilta tiedusteltu”. Toisaalta voidaan todeta, että yhtä lailla laadullista tutkimusta rajaavat tutkijan tekemät valinnat tutkimuksen toteuttamisessa. Kyselytutkimuksessa tulkintoihin voi jäädä epävarmuuksia, sillä ei tiedetä, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset siten kuin tutkijat ovat tarkoittaneet. Lisäksi työelämää koskevien asenteiden ja merkitysten tutkimisesta haastavaa tekee se, että esimerkiksi työn merkitys nuoren elämässä on aina riippuvainen hänen yksilöllisestä elämäntilanteestaan. Tuppurainen suosittelee tilastollisten aineistojen oheen laadullisia haastatteluaineistoja, joiden avulla voitaisiin saada lisätietoa kunkin nuoren yksilöllisistä asenteista ja näkemyksistä.

Mielenkiintoinen jatkotutkimusidea olisikin pitkittäistutkimuksen lisäksi laadullisten menetelmien – esimerkiksi haastattelujen, eläytymismenetelmän ja laadullisen asennetutkimuksen – laajamittainen hyödyntäminen tämän saman aihepiirin tutkimiseen. Tutkimusmenetelmien laajemman valikoiman hyödyntämisen lisäksi olisi kiinnostavaa tutkia, onko samaan kohorttiin tai sukupolveen kuuluvien eri alojen opiskelijoiden työelämäasenteissa ja -orientaatioissa eroja. Lisäksi olisi mielestäni tarpeellista tutkia nuoria työntekijöitä johtavien esimiesten näkemyksiä nuorista työntekijöinä sekä nuorten suhtautumisesta työhön ja työelämään, jotta voitaisiin tarkastella, heijastavatko tulokset nuorten työelämäasenteista saatuja tutkimustuloksia.

# LÄHTEET

## Tieteelliset julkaisut

- Aaltonen, S. 2013. Nuoret vertikaalisen ja horisontaalisen sukupolven risteyskohdassa. Konferenssipaperi. Nuorisotutkimuspäivät 2013. Saatavilla [www-muodossa](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sites/default/files/aaltonen-ntp13.pdf).  
<<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sites/default/files/aaltonen-ntp13.pdf>>. Luettu 3.12.2013.
- Ahonen, G., Hussi, T. & Pirinen, H. 2010. Y-sukupolvi haastaa johtamisen - syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Työpoliittinen Aikakauskirja 53 (4), 23–32. Saatavilla [www-muodossa](http://www.tem.fi/files/28606/AhonenHussiPirinen.pdf).  
<<http://www.tem.fi/files/28606/AhonenHussiPirinen.pdf>>. Luettu 4.12.2013.
- Alanen, L. 2001. Polvesta polveen. Sukupolvi sosiologisena käsitteenä ja tutkimuskohteena. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 97–115.
- Alasoini, T. 2012. Psykologinen sopimus organisaatioiden ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 99–118.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Cennamo, L. & Gardner, D. 2008. Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology* 23 (8), 891–906.
- Chauvel, L. 2008. Sukupolvet eriarvoisuuden lähteinä. *Yhteiskuntapolitiikka* 4, 376–387. Saatavilla [www-muodossa](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100683/chauvel.pdf?sequence=1).  
<<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100683/chauvel.pdf?sequence=1>>. Luettu 4.12.2013.
- Danielsbacka, M. & Tanskanen, A. 2009. Nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2009. Saatavilla [www-muodossa](http://www.tem.fi/files/23221/danielsbackatanskanen.pdf).  
<[www.tem.fi/files/23221/danielsbackatanskanen.pdf](http://www.tem.fi/files/23221/danielsbackatanskanen.pdf)>. Luettu 1.12.2013.
- Dose, J. 1997. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70, 219–241.
- Dries, N., Pepermans, R. & De Kerpel, E. 2008. Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology* 23 (8), 907–928.
- Elchardus, M., Glorieux, I., Derks, A. & Pelleriux, K. 1995. Werkloosheid... wordt vervolgd. De reingratie van langdurig werklozen. Een longitudinale analyse, Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden.
- Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. 1968. The affluent worker. Industrial attitudes and behaviour. Cambridge: Cambridge University Press.

- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus. Taloustieto Oy. Saatavilla [www.muodossa. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous.pdf>](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf). Luettu 20.8.2013.
- Helve, H. 2012a. Valmistu töihin – Mihin? Nuoret matkalla koulutuksesta työelämään. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto TAT. Saatavilla [www.muodossa](http://www.muodossa). <[www.tat.fi/digilehti/nuorisofoorumi2012/Nuorisofoorumi\\_2012.pdf](http://www.tat.fi/digilehti/nuorisofoorumi2012/Nuorisofoorumi_2012.pdf)>. Luettu 29.8.2013.
- Helve, H. 2012b. Transitions and shifts in work attitudes, values and future orientations of young Finns. Teoksessa M. Hahn-Bleibtreu & M. Molgat (toim.) Youth policy in a changing world: from theory to practice. Opladen: Barbara Budrich Publishers, 135–158.
- Helve, H. 2013. From higher education to working life: Work values of young Finns in changing labour markets. Teoksessa H. Helve & K. Evans (toim.) Youth and work transitions in changing social landscapes. Lontoo: the Tufnell Press, 119–137.
- Hoikkala, T. & Paju, P. 2008. Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa S. Purhonen, T. Hoikkala & J. P. Roos (toim.) Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina. Helsinki: Helsinki University Press, 270–294.
- Jokinen, E., Könönen, J., Venäläinen, J. & Vähämäki, J. 2011. “Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. 2007. Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkin-  
ta. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. 2014a. Johdanto. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen, & S. Syrjä (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 11–18.
- Järvensivu, A. 2014b. Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen, & S. Syrjä (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 347–365.
- Järvensivu, A. & Nikkanen, R. 2014a. Hyvä vai huono työelämän tila ja tulevaisuus? Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen, & S. Syrjä (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 315–346.
- Järvensivu, A. & Nikkanen, R. 2014b. Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutkokemukset ja pärjäämisstrategiat. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen, & S. Syrjä (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 175–201.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A. & Syrjä, S. 2014. Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen, & S. Syrjä (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 41–59.

- Kakkonen, A. & Parviainen, L. 2006. Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätoista. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Saatavilla [www-muodossa](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/patkatyo_tutkimus.pdf). <[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/patkatyo\\_tutkimus.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/patkatyo_tutkimus.pdf)>. Luettu 30.8.2013.
- Kasvio, A., Nikkilä, R. & Virtanen, S. 2011. Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. Työelämän tutkimus 1, 37–51. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi/tetu/tt/TET_1-2011_verkkoversio.pdf). <[pro.tsv.fi/tetu/tt/TET\\_1-2011\\_verkkoversio.pdf](http://www.muodossa.fi/tetu/tt/TET_1-2011_verkkoversio.pdf)>. Luettu 25.8.2013.
- Keckman-Koivuniemi, H. & Kleemola, M. 2006. Opas kvantitatiivisten tutkimusaineistojen jatkokäyttöön. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs02_jatkokaytto.pdf). <[http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs02\\_jatkokaytto.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs02_jatkokaytto.pdf)>. Luettu 8.5.2014.
- Ketokivi, M. 2009. Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Korhonen, A.-R., Peltokoski, J. & Saukkonen, M. 2006. Prekariaatti. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto, 378–383.
- Kupperschmidt, B. 2000. Multi-generation employees: strategies for effective management. Health Care Manager 19 (1), 65–76.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Laurén, K., Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. (toim.) 2012. Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto TAT.
- Liikkanen, M. (toim.) 2009. Suomalaisten vapaa-aika. Helsinki: Gaudeamus.
- Malmberg-Heimonen, I. 2003. Urbaanin nuoren työttömyys. Teoksessa I. Malmberg-Heimonen, L. Siurala & M. Wrede-Jäntti (toim.) Tulkintoja nuorisotyöttömyydestä. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2003: 2, sivut 25–84.
- Mannheim, K. 1952 [1928]. Essays on the sociology of knowledge. Toim. P. Kecskemeti. London: Routledge & Kegan Paul.
- Maslow, A. 1943. A theory of human motivation. Psychological Review 50, 370–396.
- Myllyniemi, S. 2014. Vaikuttava osa. Nuorisobarometri 2013. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisosaian neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto. Saatavilla [www-muodossa](http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_lowres1.pdf). <[http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri\\_2013\\_lowres1.pdf](http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_lowres1.pdf)>. Luettu 9.5.2014.
- Myrskylä, P. 2009. Koulutus periytyy edelleen. Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus 1/2009. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_002.html?s=0). <[http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-03-16\\_002.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_002.html?s=0)>. Luettu 2.9.2014.
- Ng, E. & Gossett, D. 2013. Career choice in Canadian public service: An exploration of fit with the millennial generation. Public Personnel Management 42 (3), 337–358.
- Ng, E., Schweitzer, L. & Lyons, S. 2010. New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. Journal of Business and Psychology 25 (2), 281–292.

- Nordenmarki, M. 1995. "Kvinnlig" och "manlig" arbetslöshet. Arbetsmarknad och arbetsliv 1/1995.
- Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Parry, E. & Urwin, P. 2011. Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews* 13, 79–96.
- Peltokoski, J. 2006. Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa T. Hoikkala & M. Salasuo (toim.) *Prekaariruoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, 21–26. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/prekaariruoska.pdf>>. Luettu 1.9.2014.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? *Aikuiskasvatus* 2/2011, 99–110. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<[http://www.yliopistostatyoelamaan.fi/files/7613/6965/8411/Aikuiskasvatus\\_artikkeli.pdf](http://www.yliopistostatyoelamaan.fi/files/7613/6965/8411/Aikuiskasvatus_artikkeli.pdf)>. Luettu 5.12.2013.
- Purhonen, S. 2008. Johdanto: suuret ikäluokat sukupolvena? Teoksessa S. Purhonen, T. Hoikkala & J. P. Roos (toim.) *Kenet sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Helsinki: Helsinki University Press, 9–30.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2012. Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus* 31 (3), 171–188.
- Pyöriä, P., Saari, T., Ojala, S. & Sipola, K. 2013. Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon tutkimus* 32 (3), 197–212.
- Räisänen, H. 2010. Nuorten työt, työasenteet ja työmarkkinat. Pääkirjoitus. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2010. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<https://www.tem.fi/files/28603/paakirjoitus410.pdf>>. Luettu 9.5.2014.
- Saarenheimo, M., Pietilä, M., Maununaho, S., Tiihonen, A. & Pohjolainen, P. 2014. Ikäpolvien taju. Elämänkulku ja ikäpolvet muuttuvassa maailmassa. Vanhustyön keskusliiton julkaisuja 2014. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<[http://www.ikapolvet.fi/images/stories/artikkelikokoelma\\_webreso.pdf](http://www.ikapolvet.fi/images/stories/artikkelikokoelma_webreso.pdf)>. Luettu 9.5.2014.
- Saari, J., Mikkonen, J. & Vieno, A. 2013. Löytöretkiä tuntemattomalle mantereelle. Yliopisto-opiskelijoiden opiskeluaikainen työssäkäynti ja tulevaisuusodotukset. Teoksessa H. Räisänen (toim.) *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 44–56. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). <<http://www.tem.fi/files/36899/tak22013.pdf>>. Luettu 30.8.2013.
- Saari, L. & Judge, T. 2004. Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management* 43 (4), 395–407.
- Salasuo, M. 2007. Atomisoitunut sukupolvi. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia n:o 7. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<[http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/07\\_10\\_31\\_Tutk\\_7\\_Salasuo.pdf](http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/07_10_31_Tutk_7_Salasuo.pdf)>. Luettu 4.12.2013.
- Sell, A. 2007. Pätkätyöttömyys ja nuorten aikuisten muuttuvat elämäntyyli. *Nuorisotutkimus* 1/25, 3–18. Nuorisotutkimusseura ry.

- Siurala, L. 2003. Nuorisotyöttömyys käsitteenä – eurooppalaista vertailua. Teoksessa I. Malmberg-Heimonen, L. Siurala & M. Wrede-Jäntti (toim.) Tulkintoja nuorisotyöttömyydestä. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 2003: 2, 11–24.
- Smola, K. & Sutton, C. 2002. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior* 23 (4), 363–382.
- Svynarenko, A. 2013. Regional identities, future expectations and work values. Teoksessa H. Helve & K. Evans (toim.) Youth and work transitions in changing social landscapes. Lontoo: the Tufnell Press, 108–118.
- Tomlinson, M. 2007. Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work* 20 (4), 285–304.
- Tuppurainen, S. 2010. Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010, s. 14–22. Saatavilla [www.muodossa.fi/files/28605/Tuppurainen.pdf](http://www.muodossa.fi/files/28605/Tuppurainen.pdf). Luettu 29.8.2013.
- Twenge, J. 2010. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology* 25 (2), 201–210.
- Virtanen, M. 2005. Suuret ikäluokat sukupolvena. Teoksessa A. Karisto (toim.) Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino, 197–207.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W. & Coulon, L. 2008. Generational differences in personality and motivation. Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology* 23 (8), 878–890.

## Muut lähteet

- Akavan patkätökykysely 2013. Kyselyn yhteenveto saatavilla [www.muodossa.fi/files/9495/Akavan\\_patkatyokysely\\_2013\\_yhteenveto.pptx](http://www.muodossa.fi/files/9495/Akavan_patkatyokysely_2013_yhteenveto.pptx). Luettu 30.8.2013.
- Kähkönen, S. 2014. "Ihmisen ei pitäisi käyttää elämänsä vain asuntolainan maksamiseen". Yle: Uutiset, Terveys. 13.2.2014. Saatavilla [http://yle.fi/uutiset/ihmisen\\_ei\\_pitaisi\\_kayttaa\\_elamaansa\\_vain\\_asuntolainan\\_maksamiseen/7083594](http://yle.fi/uutiset/ihmisen_ei_pitaisi_kayttaa_elamaansa_vain_asuntolainan_maksamiseen/7083594). Luettu 9.5.2014.
- Lankinen, T. 2014. Laman lapsi työskentelee eri tavoin kuin nousukauden kasvatti. Aikalainen 8/2014.
- Launonen, R. 2013. Kohti kutsumustyötä. Kutsumuksellisen työllistymisen raportti. Helsinki: Filosofian Akatemia. Saatavilla [www.filosofianakatemia.fi/sites/default/files/pdf/Kohti\\_kutsumustyota\\_raportti.pdf](http://www.filosofianakatemia.fi/sites/default/files/pdf/Kohti_kutsumustyota_raportti.pdf). Luettu 9.5.2014.
- Mannfolk, N. 2014. Työn arvostuksesta. Suomen Ekonomiliiton blogi: Blogikirjoitus. 8.5.2014. Saatavilla [www.muodossa.fi/blogi.sefe.fi/?p=1186](http://blogi.sefe.fi/?p=1186). Luettu 8.5.2014.
- Martela, F. 2014. Paskaduuni voi olla hyvä duuni. Blogikirjoitus. 7.2.2014. Saatavilla [www.muodossa.fi/2014/02/paskaduuni-voi-olla-hyva-duuni/](http://frankmartela.fi/2014/02/paskaduuni-voi-olla-hyva-duuni/). Luettu 8.5.2014.



- Nuorisolaki 2006. 27.1.2006/72. Saatavilla [www-muodossa](#).  
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>>. Luettu 9.5.2014.
- Nuorisotakuu 2013. Nuorisotakuun internet-sivusto.  
<<http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/info>>. Luettu 4.12.2013.
- Ojanen, L. 2014. Raja rikki: korkeakoulutettuja työttömiä yli 50 000. Kauppalehti 27.8.2014. Saatavilla [www-muodossa](#).  
<<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/raja+rikki+korkeakoulutettuja+tyottomia+yli+50+000/201408695957>>. Luettu 26.10.2014.
- Salminen, H. 2014. Iän ja ikääntymisen tutkiminen. KATJOA12 Organisaatiokäyttäytyminen 14.2.2014. Luentomateriaali.
- Taloussanomat 2013. Y-sukupolven maine työn vieroksujina on myytti. Taloussanomat 18.12.2013. Saatavilla [www-muodossa](#). <<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/12/18/y-sukupolven-mainen-tyon-vieroksujina-on-myytti/201317526/139>>. Luettu 9.5.2014.
- Toivonen, J. 2015. Uudenmaan työttömyys kasvoi rajusti – erityisesti "ryhmä X" synkensi lukuja. Helsingin Sanomat 20.1.2015. Saatavilla [www-muodossa](#).  
<<http://www.hs.fi/tyoelama/a1421724057791?jako=3cb1cd535dadef272a4f273f82d0af4a&ref=tw-share>>. Luettu 22.1.2015.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Saatavilla [www-muodossa](#).  
<[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>. Luettu 28.4.2014.
- Työllisyyskatsaus 2015. Työllisyyskatsaus, joulukuu 2014. Työnvälitystilasto. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla [www-muodossa](#).  
<[http://www.tem.fi/files/41931/TKAT\\_joulu\\_2014.pdf](http://www.tem.fi/files/41931/TKAT_joulu_2014.pdf)>. Luettu 6.2.2015.
- Vaasan yliopiston uutinen 2014. Y-sukupolvi arvostaa kuuntelevaa esimiestä. Vaasan yliopisto 24.10.2014. Saatavilla [www-muodossa](#). <[http://www.uva.fi/fi/news/y\\_sukupolvi/](http://www.uva.fi/fi/news/y_sukupolvi/)>. Luettu 26.10.2014.
- Väestörakenne 2013. Väkiluku sukupuolen mukaan alueittain sekä väestömäärän muutos 31.12.2013. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Saatavilla [www-muodossa](#).  
<[http://193.166.171.75/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak\\_fi.asp](http://193.166.171.75/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp)>. Luettu 11.12.2014.

## **Tutkimusaineistoon liittyvät lähteet**

- Koodikirja 2000. Nuorisobarometri 2000. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](#). <<https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2530/PIP/cbF2530.pdf>>. Luettu 21.4.2014.
- Koodikirja 2007. Nuorisobarometri 2007. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](#). <<https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2293/PIP/cbF2293.pdf>>. Luettu 21.4.2014.

- Koodikirja 2013. Nuorisobarometri 2013. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2919/PIP/cbF2919.pdf). <<https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2919/PIP/cbF2919.pdf>>. Luettu 21.4.2014.
- Kyselylomake 2000. FSD2530 Nuorisobarometri 2000. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2530/PIP/quF2530_fin.pdf). <[https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2530/PIP/quF2530\\_fin.pdf](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2530/PIP/quF2530_fin.pdf)>. Luettu 25.4.2014.
- Kyselylomake 2007. FSD2293 Nuorisobarometri 2007. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2293/PIP/quF2293_fin.pdf). <[https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2293/PIP/quF2293\\_fin.pdf](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2293/PIP/quF2293_fin.pdf)>. Luettu 25.4.2014.
- Kyselylomake 2013. FSD2919 Nuorisobarometri 2013. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla [www-muodossa](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2919/PIP/quF2919_fin.pdf). <[https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2919/PIP/quF2919\\_fin.pdf](https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2919/PIP/quF2919_fin.pdf)>. Luettu 25.4.2014.
- Nuorisobarometri 2000. FSD2530, versio 1.0 (2010-05-24). Elektroninen aineisto. Helsinki: Tilastokeskus, Nuorisoasiain neuvottelukunta (NUORA) & Nuorisotutkimusseura. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Nuorisobarometri 2007. FSD2293, versio 1.0 (2007-11-23). Elektroninen aineisto. Espoo: Suomen Gallup. Helsinki: Opetusministeriö, Nuorisoasiain neuvottelukunta (NUORA) & Nuorisotutkimusseura. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Nuorisobarometri 2013. FSD2919, versio 1.0 (2014-02-20). Elektroninen aineisto. Helsinki: TNS Gallup, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisoasiain neuvottelukunta (NUORA) & Nuorisotutkimusseura. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

# LIITTEET

## Liite 1. Vuoden 2000 Nuorisobarometrin kyselylomakkeesta käytetyt mittarit

### KYSELYLOMAKE

Tämä kyselylomake on osa Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa FSD2530 Nuorisobarometri 2000.

K1a. Mikä on ammatillinen koulutuksesi?

Oletko suorittanut:

- 1 Ammatillisen koulun
- 2 Ammatillisen opiston tai ammattikorkeakoulun
- 3 Korkeakoulututkinnon
- 4 Ei mitään mainituista

K1b. Entä oletko suorittanut ylioppilastutkinnon?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

K1d. Onko äitisi suorittanut tutkinnon:

- 1 Ammattikoulussa
- 2 Ammatillisessa opistossa
- 3 Korkeakoulussa
- 4 EI TUTKINTOA
- 5 EI ÄITIÄ / EOS

K2. Opiskeletko parhaillaan jossain oppilaitoksessa tai oletko jossain muussa ammatillisessa koulutuksessa?

- 0 . Ei opiskele /käy koulua
- 1 Peruskoulussa
- 2 Lukiossa
- 3 Ammattikoulussa
- 4 Ammattiopistossa
- 5 Yliopistossa, korkeakoulussa tai ammattikorkeakoulussa
- 6 Työvoima- tai työllisyys koulutuksessa
- 7 Oppisopimuskoulutuksessa
- 8 Ei osaa sanoa

K3. Oletko tyytyväinen nykyiseen koulutukseesi, jos ajattelet työn saantia ja omaa tulevaisuuttasi?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 Ei osaa sanoa

K4. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten nykyistä tilannettasi?

Oletko:

- 1 palkansaaja
- 2 yrittäjä tai avustava perheenjäsen yrityksessä

- 3 työtön tai lomautettu
- 4 koululainen tai opiskelija
- 5 varusmies
- 6 sairaus-, työkyvyttömyys- tms. eläkkeellä
- 7 kotityötä tekevä
- 8 vai teetkö jotain muuta

K6. Vastaavatko nykyiset työtehtäväsi koulutustasi:

- 1 Täysin
- 2 Melko hyvin
- 3 Jonkin verran
- 4 Ei lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

K7 1. Oletko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa: Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K7 2. (Oletko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa:) Työttömyysturvan vastikkeeksi nuorten työttömien olisi tehtävä jotakin yhteiskuntaa hyödyttävää työtä?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K7 3. (Oletko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa:) Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K7 5. (Oletko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa:) Työurallani tulen saavuttamaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin mitä vanhemmillani on?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K7 6. (Oletko täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä vai täysin eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa:) On todennäköistä, että työurallani joudun vaihtamaan paikkaa useita kertoja?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K15. Seuraavat kysymykset koskevat arvoja ja elämänvalintoja.

Mikä seuraavista asioista on tärkein vaihtoehto työssä olossa:

- 1 palkan määrä
- 2 työsuhteen pysyvyys
- 3 työn sisältö
- 4 työn sosiaalinen arvostus
- 5 työn kautta syntyvät ihmissuhteet
- 6 urakehitys?

K17\_1. Jos ajattelet alkanutta vuosituhatta, niin oletko seuraavien asioiden suhteen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, vai täysin eri mieltä: Yhteisöllisyyden merkitys korostuu?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K17\_2. (Jos ajattelet alkanutta vuosituhatta, niin oletko seuraavien asioiden suhteen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, vai täysin eri mieltä:) Tuloerot kasvavat suomalaisessa yhteiskunnassa?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K17\_3. (Jos ajattelet alkanutta vuosituhatta, niin oletko seuraavien asioiden suhteen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, vai täysin eri mieltä:) Väestö keskittyy muuttamiin harvoihin keskuksiin?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K17\_4. (Jos ajattelet alkanutta vuosituhatta, niin oletko seuraavien asioiden suhteen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, vai täysin eri mieltä:) Yhteiskunnallisten ääriilikkeiden merkitys kasvaa?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K17\_5. (Jos ajattelet alkanutta vuosituhatta, niin oletko seuraavien asioiden suhteen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, vai täysin eri mieltä:) Turvattomuus lisääntyy yhteiskunnassa?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

K17\_6. (Jos ajattelet alkanutta vuosituhatta, niin oletko seuraavien asioiden suhteen täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, vai täysin eri mieltä:) Ulkomaalaisten osuus Suomessa kasvaa?

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä
- 5 EI OSAA SANOA

## **Liite 2. Vuoden 2007 Nuorisobarometrin kyselylomakkeesta käytetyt mittarit**

### **KYSELYLOMAKE**

Tämä kyselylomake on osa Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa FSD2293 Nuorisobarometri 2007.

1) Sukupuoli (merkitään kysymättä)

- Nainen
- Mies

2) Mikä on ikäsi?

3) Missä kunnassa asut tällä hetkellä?

6) Mitkä seuraavista tutkinnoista olet suorittanut?

- Ylioppilastutkinnon
- Ammatillisen perustutkinnon
- Ammattikorkeakoulututkinnon
- Yliopistotutkinnon
- Ei mitään mainituista
- Ei vastausta

8) Mikä on äitisi koulutustaso?

- Ammatillinen perustutkinto
- Opistoasteen tutkinto
- Vain yo-tutkinto
- Yliopistotutkinto
- Ei tutkintoa
- Ei äitiä enää
- Ei osaa sanoa

9) Opiskeletko parhaillaan oppilaitoksessa tai oletko ammatillisessa koulutuksessa?

- Kyllä
- Ei
- Ei vastausta

10) Oletko parhaillaan...?

- Peruskoulussa
- Lukiossa
- Toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa
- Ammattikorkeakoulussa
- Yliopistossa
- Jossain muualla
- Ei osaa sanoa

14) Mikä on pääasiallinen toimintasi? Oletko...

- Koululainen tai opiskelija
- Palkkatyössä
- Yrittäjä

- Työtön tai lomautettu
- Joku muu
- Ei vastausta

17) Miten nykyiset työtehtäväsi vastaavat koulutustasi?

- Täysin
- melko hyvin
- jonkin verran
- ei lainkaan
- Ei osaa sanoa

19) Mikä seuraavista on mielestäsi tärkeintä työssä?

- Palkan määrä
- Työsuhteen pysyvyys
- Työn sisältö
- Työn kautta syntyvät ihmissuhteet
- Työn sosiaalinen arvostus
- Etenemismahdollisuudet
- Ei osaa sanoa

20) Miten suhtaudut seuraaviin työttömyyttä koskeviin väitteisiin; missä määrin samaa tai eri mieltä olet? (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä, ei osaa sanoa)

- Monien mielestä työttömyys on yksilön oma vika
- Useimmiten ihmiset suhtautuvat alentuvasti työttömiin
- Ystäväni mielestä on OK olla työtön
- Jos joutuu työttömäksi ei se ole itsestä kiinni, vaan siitä, että yhteiskunnassa on liian vähän töitä
- Työttömän on vaikea suunnitella elämää ja tulevaisuutta
- Työttömät tulevat taloudellisesti riippuvaisiksi toisista ihmisistä
- Työttömänä saa vapaasti suunnitella ajankäyttöä
- Työttömänä itseluottamus katoaa
- Työttömänä terveys huononee
- Työttömän osaaminen jää jälkeen työmarkkinoiden vaatimuksista
- Työttömyys on häpeällistä

24) Missä määrin samaa mieltä tai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä, ei osaa sanoa)

- Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia
- Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista
- Työttömyysturvan vastikkeeksi nuorten työttömien olisi tehtävä jotakin yhteiskuntaa hyödyttävää työtä
- Työurallani tulen saavuttamaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin mitä vanhemmillani on
- Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan
- Suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä
- On todennäköistä, että joudun työurallani vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja
- Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennen aikaisesti loppuun

35) Jos ajattelet tulevaisuutta, niin missä määrin olet seuraavien asioiden suhteen samaa tai eri mieltä? (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä, ei osaa sanoa)



- Yhteisöllisyyden merkitys korostuu
- Tuloerot kasvavat suomalaisessa yhteiskunnassa
- Väestö keskittyy muutamiin harvoihin keskuksiin
- Yhteiskunnallisten ääriilikkeiden merkitys kasvaa
- Turvattomuus lisääntyy yhteiskunnassa
- Ulkomaalaisten osuus Suomessa kasvaa

39) Kuinka tyytyväinen olet omaan koulutukseesi kouluarvosana-asteikolla 4-10?

### **Liite 3. Vuoden 2013 Nuorisobarometrin kyselylomakkeesta käytetyt mittarit**

KYSELYLOMAKE: FSD2919 NUORISOBAROMETRI 2013

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietöarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

#### **TAUSTAMUUTTUAJAT**

T1 Merkitse kysymättä vastaajan sukupuoli:

Nainen

Mies

T2 Minkä ikäinen olet? (TAI: IKÄ SUORAAN REKISTERISTÄ?)

T3 Mikä on tämänhetkisen asuinpaikkasi postinumero? (TAI: SUORAAN REKISTERISTÄ)

T7 Mikä on äitisi koulutustaso?

LUETTELE, MERKITSE YLIN

- a. ammatillinen perustutkinto
- b. ylioppilastutkinto
- c. opistotutkinto
- d. ammattikorkeakoulututkinto
- e. yliopistotutkinto
- f. ei tutkintoa
- g. en osaa sanoa
- h. ei äitiä

T10 Mikä on ylin tähän mennessä suorittamasi tutkinto? (VAIN YKSI ELI YLIN TUTKINTO MERKITÄÄN. LUETELLAAN VAIHTOEHDOT VAIN TARVITTAESSA.)

- 1) Yliopistotutkinto
- 2) Ammattikorkeakoulututkinto
- 3) Ylioppilastutkinto (eli lukio)
- 4) Toisen asteen ammatillinen tutkinto
- 5) Ei mitään mainituista
- 99) Ei vastausta

T11 Oletko tällä hetkellä koulussa, opiskelemassa tai ammatillisessa koulutuksessa?

- 1) Kyllä
- 2) Ei
- 3) Ei vastausta

T12 KYSYTÄÄN, JOS VASTASI ”KYLLÄ” KYSYMYKSEEN T11

T12 Oletko tällä hetkellä...?

(LUETTELE, S)

- 1) Peruskoulussa
- 2) Lukiossa
- 3) Ammatillisessa koulutuksessa
- 4) Ammattikorkeakoulussa
- 5) Yliopistossa

- 6) Jossain muualla
- 7) Ei osaa sanoa

JOS TEKEE PALKKATYÖTÄ (T14=a)

T15 Vastaavatko nykyiset työtehtäväsi koulutustasi?" (Täysin, melko hyvin, jonkin verran, ei lainkaan, eos)

T18 Mikä on tällä hetkellä pääasiallinen toimintasi? Oletko ...

(LUETTELE)

Koululainen tai opiskelija

Palkkatyössä

Yrittäjä

Työtön

Vanhempainvapaalla

Työpajassa, ammattistartissa, työharjoittelussa tai työkokeilussa

Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

Ei vastausta

## VARSINAISET KYSYMYKSET

K1 Kuinka tärkeitä sinulle ovat seuraavat asiat? (5=hyvin tärkeää, 4=melko tärkeää, 3=ei tärkeää mutta ei yhdentekevää, 2=melko yhdentekevää, 1= täysin yhdentekevää, 9=eos)

d) työ

e) vapaa-aika

f) aineellinen hyvinvointi

K12 Missä määrin samaa mieltä tai eri mieltä olet seuraavien väitteiden kanssa? (4= Täysin samaa mieltä, 3 = Jokseenkin samaa mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 1 = Täysin eri mieltä, 99= ei osaa sanoa)

1) Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia.

2) Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu

3) Työelämässä työn sisältö on tärkeämpi kuin työstä maksettava palkka

5) Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista.

6) Työttömyysturvan vastikkeeksi nuorten työttömien olisi tehtävä jotakin yhteiskuntaa hyödyttävää työtä.

8) Työurallani tulen saavuttamaan paremman yhteiskunnallisen aseman kuin mitä vanhemmillani on.

9) Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien määrä tulee kasvamaan.

12) Suomalainen työelämä tarvitsee lisää ulkomaalaisia työntekijöitä.

13) On todennäköistä, että joudun työurallani vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja.

15) Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun.

16) Olen huolissani omasta jaksamisestani työelämässä tulevaisuudessa

17) Olen huolissani siitä, onko minulla töitä tulevaisuudessa